BIULETYN
CENTRALNEJ ORGANIZACJI \ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH/ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

№ 3 Marzec — 1928 r. Rok. III

Adres Redakcji i Administracji — Warszawa, Sienna 16. Tel. 165-65.

TREŚĆ: O niezależność ruchu zawodowego. Sądy Pracy Scalenie Ruchu Zawodowego. Umowa o najmie. Majstrzy w walce. Bezpieczeństwo i higiena KRONIKA: Krok naprzód. Rozwój Centralnej Organizacji. Majstrzy Fabryczni. Jednolity front. Działalność Kult Oświat. Rezolucja. Okólnik. Wydawnictwa. Biuletyn Związku Zawodowego Pracowników Umysłowych Przemysłu Naftowego. Organizacja Pracy. Głos rozpaczy. Zapomoga świąteczna Pożar szybu. Różne wiadomości Ruch kopalniany. Tabela Biuletyn Związku Zawodowego Pracowników Bankowych Rzeczypospolitej Polskiej. W poszukiwaniu dróg. Biuro Pracy w Poznaniu. Sanatorjum bankowców. Do wszystkich kolegów. Komisje pośrednictwa. Odezwa poznańskiego oddziału.

O niezależność ruchu zawodowego.

Ruch zawodowy pracowników umysłowych w roku bieżącym obchodzi dziesięciolecie swego istnienia.

Jest więc pora odpowiednia, by zadać sobie pytanie i znaleźć na nie odpowiedź, czy drogi przez nas obrane przed dziesięciu laty były trafne i słuszne i czy nie należało by podstawowych naszych założeń poddać zasadniczej rewizji, wówczas gdy przed ruchem naszym odkrywają się szersze horyzonty, gdy ten ruch wkracza na szerszą arenę społeczną.

Ruch zawodowy pracowniczy od pierwszej chwili swego istnienia był ruchem niezależnym, czem różnił się zasadniczo od ruchu zawodowego robotniczego, pozostającego pod wyraźnemi wpływami partyj politycznych. Związki zawodowe robotnicze dzieliły się na tyle odłamów ile partyj robotniczych było w sejmie, innemi słowy każda partja miała swoje związki zawodowe. Na naszym terenie widzieliśmy od początku związki wyłącznie bezpartyjne, w których mogli owocnie pracować i pracowali pracownicy należący do różnych odłamów politycznych, na terenie sejmowym wzajemnie się zwalczających.

Członkowie naszych związków należeli do wszystkich kierunków politycznych jednakże stosowali względem siebie, co do przekonań politycznych, wzajemną tolerancję, i interesując się zagadnieniami wyłącznie zawodowemi, pracowali wspólnie nader owocnie dla lepszej przyszłości świata pracowniczego.

Partje polityczne w pierwszych latach istnienia pracowniczego ruchu zawodowego wyrażały się z przekąsem o apolityczności związków pracowników umysłowych, lekceważyły te związki i traktowały pobłażliwie.

Dziś sytuacja zasadniczo się zmieniła. Nasz ruch zawodowy dzięki nieustannej, żmudnej i ofiarnej pracy jednostek rozwinął się i stał się siłą pokaźną, która wkracza na widownię społeczną i dąży do odegrania należnej sobie roli. I właśnie w tym momencie daje się zauważyć **wyścig partyj i różnych grup politycznych w kierunku opanowania ruchu zawodowego pracowników umysłowych i podporządkowania go interesom tych partyj i grup politycznych.**

Partje nie wyobrażają sobie innego stosunku do ruchu naszego jak tylko agresywny.

Otóż tu musimy powiedzieć jasno i wyraźnie że przed tego rodzaju tendencjami kategorycznie zastrzegamy się i będziemy w dalszym ciągu, tak, jak to skutecznie czyniliśmy dotychczas, bronić się

przed niepowołanymi opiekunami, bez względu na to z której pochodzą strony. Ruch nasz wyszedł już dawno z okresu niemowlęctwa, okrzepł i z każdym dniem wzmaga sią na siłach. A źródłem naszej siły, między innem i są nasze zasadnicze założenia, które przyjęliśmy jako podstawę naszej działalności, są to: **niezależność, bezpartyjność i samodzielczość.** Nie chcemy przez to powiedzieć, byśmy negowali istnienie partyj politycznych i uznawali ich istnienie za szkodliwe. Nic podobnego! Natomiast chcemy wyraźnie powiedzieć że, **jako organizacje zawodowe, nie pójdziemy w ogonie żadnej partji ani też grupy politycznej i nie nagniemy działalności związków zawodowych dla celów partyjnych.** Będziemy niewątpliwie posiłkować się temi wpływami i znaczeniem, jakie mają partje i grupy polityczne w obecnej chwili w naszem państwie, ale **nie za cenę utraty niezależności ruchu zawodowego i nie za cenę podporządkowania się interesom partji.**

Wszystkim tym członkom organizacji zawodowych, którzy wykonywując dyrektywy partyj i grup politycznych, zamierzają dążyć do podporządkowania naszego ruchu pracowniczego interesom tych grup, możemy otwarcie powiedzieć, że są szkodnikami, gdyż dążą do podważenia tych podstaw, na których ruch zawodowy pracowniczy się opiera, a tem samem do osłabienia i rozbicia związków zawodowych. Organizacje nasze opierając się w swojej działalności na wypróbowanych zasadach bezpartyjności, niezależności i samodzielności wytrzymały próbę czasu i mamy nadzieję w dalszym ciągu będą się pomyślnie rozwijać.

Natomiast zrealizowanie ujawniających się coraz to częściej, tendencyj w kierunku podporządkowania działalności związków zawodowych pracowników umysłowych wpływom partyj politycznych może skończyć się katastrofą gdyż niewątpliwie w wyniku może doprowadzić do rozbicia. A wówczas nadzieje agresywnych partyj politycznych będą również zawiedzione, gdyż **przestanie istnieć ta siła o wykorzystanie której dla celów politycznych grupom i partjom politycznym chodzi.**

Ruch zawodowy ma własne cele i zadania dla których istnieje i przez realizowanie których przyczynia się do uporządkowania stosunków społecznych, a tem samem pracuje dla dobra państwa.

Ruch ten chce działać w społeczeństwie jako siła niezależna bez żadnych maklerów politycznych.

Zrealizowanie celów i zadań związków zawodowych wymaga wielkiej mocy, a źródłem tej mocy jest jedność świata pracowniczego. Ruch zawodowy robotniczy może sobie pozwolić na **luksus rozbicia,** na organizacje zawodowe partyjne, pracownicy umysłowi na ten luksus sobie pozwolić nie mogą, gdyż uświadamiają sobie należycie, że stanowią, stosunkowo siłę liczebnie i organizacyjnie mniejszą.

Doświadczenie ostatniego dziesiątka lat potwierdziło w całej rozciągłości słuszność naszych założeń podstawowych. Z wielką radością dziś możemy stwierdzić, że droga obrana przez przywódców ruchu zawodowego pracowniczego wówczas, w pierwszym okresie jego powstawania była całkowicie trafna.

Jesteśmy spokojni, że ujawniające się ostatnio coraz częściej próby w kierunku opanowania ruchu zawodowego pracowników umysłowych skończą się wielkiem niepowodzeniem; gdyż pracownicy doceniają należycie te wszystkie korzyści jakie płyną z działalności organizacyj zawodowych niezależnych od czynników politycznych.

Uzależnienie naszego ruchu pracowniczego byłoby początkiem konca, byłoby zabiciem życia w naszych związkach zawodowych i zatamowaniem ich działalności.

Mamy to przeświadczenie, że fundamenty jakie kładliśmy pod gmach od dziesięciu lat wznoszony, okażą się dostatecznie mocne, a ściany gmachu dostatecznie trwałe, by ochronić nas przed zamachami czynników politycznych. Zamachy te będą należycie odparte, a jednostki działające na mocy dyrektyw czynników politycznych po doznaniu rozczarowań i zawodów znikną z horyzontu.

Jesteśmy przeświadczeni, że zarówno jednostki czołowe ruchu zawodowego jak i masy pracownicze, na mocy dotychczasowego zaufania do swoich organizacyj pozostaną wierne starym wypróbowanym hasłom: **niezależności, bezpartyjności i samodzielności.**

Sławomir Dabulewicz.

Sądy pracy.

Projekt rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o Sądach Pracy, uchwalony ostatnio przez Radę Ministrów spełnia jeden z najważniejszych postulatów świata pracy w dziedzinie rozbudowy ustawodawstwa socjalnego.

Potrzeba ustawy o sądach pracy odczuwać się szczególnie dotkliwie dawała na obszarze b. zaboru rosyjskiego, pozbawionego zupełnie odrębnego sądownictwa dla rozpatrywania roszczeń cywilnych wynikłych na tle indywidualnych umów o pracę.

Odrębne sądy istniejące na obszarze b. zaboru austrjackiego (sądy przemysłowe) oraz b. zaboru pruskiego (sądy przemysłowe i sądy kupieckie) dalekie są od doskonałości i w ojczyźnie swej w Austrji i w Niemczech zostały zastąpione przez sądy pracy oparte na nowoczesnych zasadach.

Polski projekt o sądach pracy obowiązywać będzie na obszarze b. zaboru rosyjskiego i austrjackiego. Na terenie b. zaboru pruskiego pozostać więc mają narazie dawne przepisy i dawna organizacja sądów przemysłowych i sądów kupieckich. Należy mieć jednak nadzieję, iż ustawodawca wkroczywszy wreszcie na drogę tworzenia nowoczesnego sądownictwa pracy przystąpi niebawem i do zastąpienia pruskich ustaw, przez polskie przepisy, unifikując sądownictwo pracy na całym obszarze państwa.

Kompetencja sądów pracy ma obejmować z jednej strony orzekanie w sprawach roszczeń cywilnych, wynikłych na tle umowy o pracę zarówno robotników, jak i pracowników umysłowych, z drugiej zaś strony do orzecznictwa sądów pracy należeć ma rozpatrywanie spraw karnych o przekroczenie przepisów ustawodawstwa ochronnego, o ile sprawy te dotychczas były rozpatrywane przez sądy powiatowe (pokoju).

Natomiast o ile na mocy przepisów prawnych do orzekania o karze za przekroczenie ustaw o ochronie pracy są powołani inspektorzy pracy, lub inne władze administracyjne, to władze te utrzymują swą kompetencję.

O ile jednak ukarany przez inspektora pracy lub inną władzę administracyjną, mógł na mocy obowiązujących dotychczas przepisów, żądać przekazania sprawy na drogę sądową, to obecnie sądem, który będzie naskutek takiego żądania sprawę rozpatrywał, będzie sąd pracy, a nie sąd powszechny.

Właściwość rzeczowa sądów pracy w sprawach cywilnych jest ograniczona do spraw, w których przedmiot sporu nie przewyższa sumy 5 tys. zł. Pozatem rozporządzenie o sądach pracy nie ma wogóle stosować się do pracowników umysłowych, których stałe wynagrodzenie pieniężne przekracza sumę 10 tys. zł. rocznie — w rolnictwie zaś 3.600 zł.

Wprowadzenie obok sumy roszczenia również drugiej granicy — zarobku rocznego i to tylko dla pracowników umysłowych, nie wydaje się nam być rzeczą potrzebną, tembardziej, iż i granica oznaczona przez wartość przedmiotu sporu jest dość niską, gdyż jest wszystkiego pięć razy wyższą od granicy wartości przedmiotu sporu w sądzie pokoju.

Wszelkie więc spory na tle umowy o pracę, których przedmiot wynosi więcej niż 5 tys. zł. będą jak dotychczas rozpatrywane w pierwszej instancji przez Sąd Okręgowy.

Postępowanie w sądach pracy w sprawach cywilnych znacznie się różni od postępowania w sprawach karnych.

Pierwszą i najważniejszą odrębnością jest brak udziału ławników przy rozpatrywaniu spraw karnych.

O ile w sprawach cywilnych komplet orzekający składać się będzie z przewodniczącego sądu pracy ew. jego zastępcy — mianowanych przez Ministra Sprawiedliwości z pośród sędziów państwowych oraz dwóch ławników – jednego z grupy pracodawców, drugiego z grupy pracowników, to sprawy karne będzie sądzić jednoosobowo przewodniczący sądu pracy ew. jego zastępca—a więc sędzia państwowy bez udziału czynnika obywatelskiego.

Bardzo ważnym postanowieniem, dotyczącym udziału ławników w sądach pracy, jest przepis, iż przy rozpoznawaniu spraw robotników ławnikiem z grupy pracowników winien być przedstawiciel robotników, przy rozpatrywaniu zaś spraw pracowników umysłowych ławnikiem z grupy pracowników winien być pracownik umysłowy. W ten sposób jeden z najważniejszych postulatów wysuwany przez Centralną Organizację co do specjalizacji ławników został przez projekt uwzględniony.

Dalszym wyrazem specjalizacji w łonie ławników każdej z dwu grup jest postanowienie, iż przy rozpatrywaniu spraw, dotyczących rolnictwa ławnikami winni być przedstawiciele pracodawców i pracowników rolnych.

W jaki sposób są powoływani ławnicy sądów pracy?

Polski projekt hołduje zasadzie nominacji ławników, na podstawie list kandydatów przedstawionych przez organizacje zawodowe pracodawców i pracowników.

Ławników sądów pracy powołuje na okres dwuletni w równej liczbie z grupy pracodawców i pracowników Minister Sprawiedliwości na wspólny wniosek Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej oraz Przemysłu i Handlu względnie Rolnictwa.

Przechodząc do uprawnień ławników w sądach pracy w sprawach cywilnych musimy podkreślić, iż są oni podczas rozprawy głównej oraz podczas wydawania wyroków, czynnikiem zupełnie równouprawnionym z przewodniczącym sądu pracy, a więc sędzią państwowym.

Ławnicy mogą zadawać pytania stronom, a więc zarówno powodowi i pozwanemu, jak i ich pełnomocnikom, jak również są uprawnieni do zadawania pytań świadkom i biegłym.

Jak jest w projekcie uregulowana sprawa szybkiego wymiaru sprawiedliwości, a więc zagadnienia, stanowiące obok udziału czynnika obywatelskiego drugą kardynalną zasadę specjalnego sądownictwa pracy?

Wysuwają się w tej dziedzinie na plan pierwszy trzy kwestje: 1° terminu rozpatrywania spraw, 2° środków prawnych od wyroków sądów pracy, 3° sprawa wykonywania wyroków.

Termin rozpoznania sprawy według projektu winien być wyznaczony w ten sposób, aby w wypadkach, gdy pozwany mieszka w danym okręgu sądu pracy okres czasu od dnia doręczenia mu wezwania na rozprawę, a dniem na który rozprawa została wyznaczona wynosił z reguły nie więcej niż pięć dni.

Jeżeli chodzi o kwestję środków prawnych to w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie wynosi 200 zł. stronie niezadowolonej z wyroku nie przysługuje odwołanie, mające na celu spowodowanie ponownego merytorycznego rozpatrzenia sprawy przez sąd wyższej instancji. Strona może jedynie odwołać się w ciągu 8 dni do sądu okręgowego, jeżeli uważa, że zostało pogwałcone prawo materjalne lub formalne.

W sprawach więc do 200 zł., operując terminologją ustawy postępowania cywilnego, obowiązującej na obszarze b. zaboru rosyjskiego stronie przysługuje jedynie kasacja, a nie apelacja.

W sprawach natomiast o sumy większe niż 200 zł. strona niezadowolona może apelować do Sądu Okręgowego w terminie 14-sto dniowym. Sąd Okręgowy musi zasadniczo wyznaczyć termin rozprawy na 14 dni najpóźniej od chwili wpłynięcia do Sądu Okręgowego skargi apelacyjnej. Od wyroków sądów okręgowych, wydanych na skutek apelacji strony, można wnieść skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego.

W sprawach karnych natomiast stosują się w zakresie środków prawnych ogólne przepisy obowiązujących ustaw postępowania karnego.

Jeżeli chodzi o sprawę wykonywania wyroków sądów pracy to na obszarze b. zaboru rosyjskiego tytuł wykonawczy wydaje sąd pracy, egzekucję zaś przeprowadza się według zasad ogólnych. Na obszarze zaś b. zaboru austrjackiego wyroki sądu pracy stanowią tytuł egzekucyjny, o egzekucję wyroku zwracać się należy do sądu powszechnego.

Bardzo doniosłym jest przepis, iż sąd pracy może zaopatrzyć na wniosek strony wyrok swój, od którego przysługuje jeszcze stronie apelacja (a więc w sprawach ponad 200 zł.) rygorem tymczasowej wykonalności, przyczem nie jest skrępowany w tej mierze przepisami obowiązującej ustawy postępowania cywilnego.

W sprawach natomiast, w których od wyroku sądu pracy można wnieść jedynie skargę z powodu pogwałcenia prawa, (skargę kasacyjną) a więc w sprawach do 200 zł. — wyrok sądu pracy jest wykonalny zasadniczo niezwłocznie. Sąd może jednak odroczyć wykonanie wyroku na prośbę strony.

Zaznaczyć należy, iż o ile sąd okręgowy w drugiej instancji rozpatruje odwołanie w sprawach ponad 200 zł., a więc rozpatruje sprawę merytorycznie, komplet sądzący składać się winien z jednego sędziego sądu okręgowego i dwóch ławników. Mamy więc w danym wypadku do czynienia jak gdyby z sądem pracy drugiej instancji.

Natomiast przy rozpoznawaniu odwołań w sprawach do 200 zł., a więc kiedy chodzi o rozstrzygnięcie kwestji prawa a nie faktu ławnicy udziału nie biorą. Komplet sądzący składa się z trzech sędziów państwowych.

Jeżeli chodzi o trzecią kardynalną zasadę sądów pracy — taniość postępowania to została ona uwzględniona połowicznie — w sprawach do 50 zł. od stron opłaty sądowe z wyjątkiem opłat za doręczenie pobierane nie będą.

Pozostaje jeszcze do rozpatrzenia sprawa zastępstwa stron przed sądami pracy.

Pełnomocnikami stron w sprawach cywilnych mogą być krewni w daleko szerszym zakresie niż przed sądami powszechnemi następnie osoby tego samego zawodu, wyznaczeni przez stowarzyszenia zawodowe członkowie i funkcjonarjusze tych stowarzyszeń oraz adwokaci jako stali radcowie stowarzyszeń wreszcie jeżeli chodzi o pracodawców również urzędnicy pracodawcy i jego stali radcowie prawni.

W sprawach karnych oraz w sprawach cywilnych ponad 200 zł. oprócz wyżej wymienionych osób, mogą zastępować strony i adwokaci nie będący stałymi radcami prawnymi.

Czy na przedstawionych postanowieniach oparte sądownictwo pracy spełni pokładane w niem nadzieje, zależy przedewszystkiem od gęstości sieci sądów pracy, należy bowiem pamiętać iż poszczególne sądy pracy, w różnych miejscowościach będą tworzone w drodze rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości oraz Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Rolnictwa oraz Przemysłu i Handlu.

Do analizy poszczególnych postanowień omawianego prawa, ze względu na jego wielką doniosłość dla świata pracy, niebawem przystąpimy.

Sl.

Scalenie ruchu zawodowego.

Artykuł kolegi W. Szczepańskiego zamieszczamy jako dyskusyjny.

Mówi się w kołach pracowniczych o scaleniu ruchu zawodowego pracowników umysłowych. Wszyscy stwierdzają konieczność scalenia ruchu zawodowego, nie wszyscy atoli jasno i dokładnie zdają sobie sprawę z możliwości i dróg, mających wieść do pożądanego celu.

Działacze zawodowi rozważając możliwości wykazują umiar w traktowaniu zagadnienia i mają to przeświadczenie, że zbyt pośpieszne rozwiązanie sprawy nietylko nie doprowadziłoby nas do celu, ale przeciwnie zburzyło by dotychczasowy nasz dorobek z takim mozołem wzniesiony w ciągu ostatnich lat.

Zdenerwowanie w traktowaniu zagadnienia zdradzają raczej ludzie, stojący obok ruchu zawodowego, a nie w jego środku Możemy dziś sobie powiedzieć, iż nasza praca wydała rezultaty. Świadczy o tem mnoga liczba opiekunów naszych jaka się pojawiła w ostatnim czasie. Ruch zawodowy pracowników umysłowych, przy którego narodzinach nikogo nie było, który okres niemowlęctwa ma za sobą, dziś, gdy okrzepł posiadł mnóstwo patronów, którzy chcą go poprowadzić. Czy w kierunku dlań właściwym, śmiemy wątpić.

O formach organizacyjnych ruchu zawodowego pracowników umysłowych zdecydował charakter stosunku najmu pracownika do pracodawcy. W zależności czy stosunek najmu pracy miał charakter prywatno-prawny, czy publiczno-prawny czy też napoły publiczno-prawny istnieją w Polsce centrale ruchu zawodowego pracowników prywatnych, państwowych i samorządowych.

Centralna Organizacja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych ogniskuje związki, których członkowie zatrudnieni są w charakterze prywatno - prawnym. Dotychczasowa działalność Centralnej Organizacji świadczy o słuszności naszej koncepcji organizacyjnej. Pomimo pewnej drobnej zresztą różnicy w poglądach zrzeszonych związków działalność nasza posiadała wyraźnie określoną fizjognomję, posunięcia Centralnej Organizacji czy w zakresie ustawodawstwa socjalnego, czy w zakresie akcji o poprawę bytu znajdowały zawsze aprobatę władz poszczególnych związków.

Nie jestto dzieło przypadku, rezultat takiego, a nie innego ugrupowania związków, wchodzących w skład C. O. czemu więc przypisać to zjawisko?

Musimy więc pamiętać, iż ustawodawstwo socjalne, dotyczące pracowników umysłowych, odnosi się wyłącznie do pracowników umysłowych zatrudnionych w charakterze prywatno prawnym. Pracownicy państwowi posiadają swoje pragmatyki

służbowe i przepisy emerytalne, pracownicy samorządowi także.

Stosunek prywatno-prawny najmu pracy wyciska też swoje piętno na psychice pracownika, na jego stosunku do pracodawcy. Pracownicy prywatni walcząc z pracodawcami o zwyżki płac przemawiają do pracodawców swoim, im tylko właściwym językiem. Doskonale się tym językiem wszystkie związki porozumiewają. Świadczy o tem odezwa w sprawie poprawy bytu Warszawskiej Rady Okręgowej.

Innym językiem do pracodawcy przemawiają pracownicy państwowi i samorządowi. Albowiem są oni funkcjonarjuszami publicznymi, stanowią część organizacji państwowej. Różnica ta przejawia się również w organizacji zawodowej urzędników państwowych i samorządowych. Organizacje te nie są związkami zawodowemi, a jedynie stowarzyszeniami.

A teraz pomówmy o scaleniu ruchu zawodowego pracowników umysłowych Nadmieniam dla uniknięcia nieporozumień, że pod tym terminem tak często używanym w naszych szeregach w ostatnich czasach rozumiemy utworzenie wspólnej nadbudowy organizacyjnej, wyłonionej przez poszczególne centrale.

Scalenie takie jest możliwe, jeżeli przyjmiemy, iż rozróżniamy wśród pracowników umysłowych trzy ich wielkie odłamy, jak to już wyżej nakreśliłem, że na tych trzech terenach, zgrubsza biorąc, istnieją centrale. I teraz centrale te działające na określonych terenach, wyłaniają wspólną nadbudówkę dla wzajemnego popierania swych interesów rozumiejąc, iż w solidarności siła.

Gdyby tak było, gdyby poszczególne centrale działały na określonych terenach, to, my, jako ogniskujący pracowników umysłowych nie mielibyśmy żadnych zastrzeżeń przeciwko tak pojętemu scaleniu i z wielkim aplauzem poszlibyśmy na taką koncepcję.

Ale niestety tak nie jest. Istnieją centrale mające charakter mieszany. centrale te w dotychczasowej działalności nie umiały sobie wytknąć kierunku. Linja ich kierunku była zygzakowata odpowiednio do mieszanego zespołu, składającego się na te centrale.

Ten mieszany charakter nie uważałbym za główną przeszkodę do utworzenia wspólnej nadbudówki, nawet z takiemi mieszanemi centralami. Pod jednym atoli warunkiem, oto wpływy istniejących central się ustabilizowały na czas dłuższy i, wobec takiego faktycznego ustalenia się sił, mimo mieszanego terenu działania, nie ma powodu do nierozmawiania przy wspólnym stole.

Nie możemy dziś już stanowczo powiedzieć, iż wpływy mieszanych central się ustabilizowały, Dziś szukają one gwałtownie nowych dróg organizacyjnych. Centralna Organizacja zaś, zdawszy egzamin w przeciągu czterech lat swojej działalności," okrzepła w formie organizacyjnej i fizjognomji ideowej i stanowi poważną siłę atrakcyjną w ruchu zawodowym pracowników umysłowych. Grupuje 19 związków o jednolitym charakterze. Ma za sobą poważne zdobycze socjalne, jak ustawę emerytalną i ustawę o najmie pracy. Bierze obecnie udział w realizowaniu tych ustaw socjalnych wyciąga wnioski z obecnego momentu: prowadzi akcję ekonomiczną o poprawę bytu pracowników umysłowych z równoległą, wzmożoną akcją organizacyjną.

Istnieje cały szereg związków, które nie brały udziału w naszej robocie. Stały poza Centralną Organizacją. Związki te, widząc pracę naszą, zgłosiły do nas akces i w tej chwili toczą się pertraktacje o przystąpienie czterech dużych związków do C. O.

Moglibyśmy na chwilę odrzucić wszelkie zastrzeżenia, wyłuszczone powyżej i powiedzieć sobie: nie baczmy na te wszystkie niejasne momenty, nie wyświetlone w ruchu zawodowym i łączmy się... nawet z zastrzeżeniami, skoro przecież uznajemy tylko, iż jakieś wspólne momenty znajdziemy w pracy z poszczególnemi centralami. Nic zgubniejszego, jak podobne rozumowanie. Taka nadbudówka spaczy naszą dotychczasową działalność, pogrzebie dotychczasowy dorobek. czego dowodem może być fakt, iż mimo istnienia wielu central, **pracę naszą przy rozbudowie ustawodawstwa socjalnego i w akcji o poprawę bytu dźwigaliśmy sami.**

Przed nami leży w tej chwili główne zadanie **zjednoczenie wszystkich związków pracowników prywatnych w C. O. Jeżeli na chwilę ustaniemy w tej pracy, łudząc się korzyściami nadbudówki z poszczególnemi mieszanemi c entralami, przekreślimy rację istnienia C. O., a ruchowi zawodowemu prywatnych pracowników umysłowych spowodujemy niepowetowaną szkodę. I dlatego uznając konieczność utworzenia nadbudówki nad poszczególnemi centralami musimy się zastrzec, iż nie może to powstrzymać naszej pracy organizacyjnej, nadbudówka programowo i na wyraźnych zasadach zbudowana być musi.**

Wł. Szczepański

Umowa w najmie.

Umowa o pracę może być zawarta bądź ustnie, bądź pisemnie. Jeżeli umowa została zawarta ustnie pracownik ma prawo żądać od pracodawcy pisemnego potwierdzenia zawartej umowy o pracę, zawierającego wyszczególnienie istotnych warunków umowy.

Okres próby nie może przekraczać trzech miesięcy, licząc od chwili przystąpienia do pracy

Wypłata należącego się pracownikowi wynagrodzenia stałego odbywać się winna najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego. Pracodawca powinien dokonywać wypłatywynagrodzenia pieniężnego w gotówce.

Rozporządzenie ustala jakie należności i w jakich rozmiarach wolno potrącać z wynagrodzenia pracownika.

W razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, jeżeli one nie zostały wywołane rozmyślnie, wskutek powołania go do ćwiczeń

wojskowych rezerwy lub do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego, albo ławnika sądu pracy, albo też wskutek wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną dla zapobieżenia rozwleczeniu choroby zaraźliwej, pracownik zachowuje przez okres trzechmiesięczny prawo do wynagrodzenia w całości, chyba że w ciągu tych trzech miesięcy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu wskutek upływu czasu, wskutek ukończenia okresu wykonania określonej roboty, na który umowę zawarto, lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przed zaistnieniem jednej z przyczyn wyżej wymienionych. W razie choroby lub nieszczęśliwego wypadku pracodawca może z wynagrodzenia strącać te kwoty, jakie pracownik otrzyma w gotówce z tytułu ubezpieczenia prawno-publicznego.

Pracownik zatrzymuje również prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu.

Pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika wydać mu niezwłocznie, a w każdym razie nie później niż w ciągu miesiąca od daty żądania, świadectwo co do czasu trwania pracy i rodzaju zatrudnienia pracownika.

W okresie próbnym umowę o pracę można rozwiązać 1-go lub 16-go dnia miesiąca kalendarzowego po uprzedniem dwutygodniowem wypowiedzeniu, a umowę zawartą na czas nieokreślony po upływie trzech miesięcy od wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron.

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę nie może nastąpić podczas urlopu, choroby pracownika lub wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną, o ile choroba lub wykluczenie nie trwa dłużej niż trzy miesiące, oraz podczas odbywania ćwiczeń wojskowych i pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną ze stron, pracownik powinien otrzymać na swoje żądanie stosowny czas w godzinach pracy w celu szukania nowej posady conajmniej w ilości 3 dni roboczych miesięcznie, a w gospodarstwach rolnych i leśnych oraz w związanych z niemi przedsiębiorstwach — w ilości 6 dni za cały okres wypowiedzenia.

Zarówno pracodawcy jak i pracownikowi służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych powodów lub z winy strony przeciwnej.

W razie ogłoszenia upadłości pracodawcy umowa o pracę nie rozwiązuje się.

Jeżeli majątek lub przedsiębiorstwo przejdzie w czasie trwania stosunku pracy w posiadanie innej osoby, stosunek pracy trwa nadal bez zmiany.

W razie rozwiązania umowy wskutek śmierci pracownika, pracodawca obowiązany jest wypłacić rodzinie pracownika, bez względu na ubezpieczenie emerytalne, odprawę w wysokości 3-miesięcznych poborów, jeżeli pracownik pracował w tym przedsiębiorstwie przynajmniej lat 10 i w wysokości 6-miesięcznych poborów, jeżeli pracował przynajmniej 20 lat. Odprawa należy się w całości tylko wówczas, jeżeli zmarły pracownik pozostawił małżonka i zstępnego lub zstępnych. We wszystkich innych przypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy.

Każdy zakład pracy winien wprowadzić bądź regulamin pracy bądź obwieszczenie wewnętrzne, zastępujące regulamin pracy i nie różniące się niczem pod względem treści.

Majstrzy w walce

Do wybuchu wojny kwestja podziału majstrów fabrycznych, czy to tkackich, czy przędzalniczych lub innych na kategorje nie istniała wcale. Dopiero po skończonej wojnie, kiedy przemysł zaczął się na nowo budować i rozwijać, w warunkach jednak pewnych przywilejów socjalnych dla pracowników, wśród fabrykantów i przemysłowców powstała tendencja do obniżenia zdobytych długoletniemi zwyczajami przywilejów i prerogatów dla pewnych kategorji majstrów fabrycznych i przemysłowych. Te walki ze strony przemysłu o obniżenie tych przywilejów stały się zrozumiałe ze względów na połączone z reformą socjalną koszta i z tego powodu przemysł na całej linji zaczął obalać to, co było przez nich samych przed wojną uświęcone i nie kwestjonowane. I dlatego w okresie przedwojennym każdy majster, czy to był nadmajster, czy majster salowy, czy majster oddziałowy, wszyscy korzystali z jednakowych przywilejów i byli zupełnie zrównani co do prawa 3-miesięcznego wzajemnego wypowiedzenia. Chcąc prawnie upozorować odwrót od dawno uświęconych długoletniemi zwyczajami praw przemysł zaczął wprowadzać pewne zmiany, dawniej nieznane w samych nazwach majstrów, nazywając majstrów podmajstrzymi i t. p. Te usiłowania przemysłu nawet w okresie powojennym spotkały się z kategorycznem negatywnem rozstrzygnieciem ze strony odpowiednich czynników rządowych, stojących na straży prawa. Aby udowodnić to, dość powołać się na wyroki sądów, a nawet i Sądu Najwyższego do którego naprzykład dochodziła sprawa majstra tkackiego Ogórkiewicza, nazwanego przez przemysłowca podmajstrzym w sprawie jego z firmą „Hirszberg i Birnbaum", Sądu Apelacyjnego w Warszawie, który zasadniczo rozstrzygnął sprawę z powództwa majstra tkackiego Piskorskiego, również nazwanego podmajstrzym, w sensie przychylnym dla uświęconego zwyczaju. W obu tych sprawach Sąd Apelacyjny i Sąd Najwyższy uznały zasadniczo prawo do 3 miesięcznego wypowiedzenia i do miesięcznego urlopu. Inaczej być nie mogło, bo nie ulega kwestji, że majster tkacki, czy go nazwiemy podmajstrzym prowadzącym oddział, czy nazwiemy go majstrem na krosnach, bezwątpienia jest i nie może być zaliczonym do robotników, ponieważ wykonywa w znacznym stopniu pracę umysłową, prowadząc oddział złożony z kilkudziesięciu robotników i mający pod swoim kierownictwem do kilkudziesięciu krosien lub maszyn. Jest taki majster odpowiedzialny za ilość i jakość produkcji, daje robotnikom pouczenia i wskazówki, poprawia w robocie błędy i poucza jak tych błędów należy unikać. poprawia maszyny i krosna, o ile się zepsują i w tej dziedzinie obowiązany jest wykazać znajomość rzeczy, czyli, że jest majstrem w swym fachu. Tak dalece ta specjalność i fachowość majstra oddziałowego stawiają go wysoko, że w tej dziedzinie, zdarzają

się wypadki, że takiego majstra nie zastąpi nawet majster salowy, chociaż w hierarchji pracy jest starszym od majstra oddziałowego. Zaznaczyć należy że majster tego rodzaju wykonywa też i pewne czynności piśmienne, mianowicie zapisuje godziny pracy, składa raporty tygodniowe z tygodniowej produkcji, wypłaca robotnikom i robi odpowiednie adnotacje z wypłaconych sum w książeczkach obrachunkowych. Z przeglądu treści art. 3 rozporządzenia o ubezpieczeniu pracowników umysłowych, który zresztą nie wyczerpuje wszystkich kategorji zajęć umysłowych, bezspornie wynika, że do pracowników umysłowych prawodawca zalicza pracowników, znacznie niżej stojących od majstrow powyższej kategorji. Jak dalece jest niesłusznym pogląd negatywny w tej dziedzinie, dość powołać się na fakt, że w niektórych oddziałach, gdzie jest dużo roboty piśmiennej pracują w charakterze pisarzy pracownicy których zwierzchnikiem jest majster oddziałowy i którzy korzystają z praw pracowników umysłowych, nie dopuszczalnem więc jest, żeby zwierzchnik korzystał z mniejszych praw niż jego podwładny.

Mając na uwadze powyższe dane prawne i faktyczne należy przyjść do przekonania, że argumentacja przedstawicieli przemysłu nie ma ani prawnego ani faktycznego uzasadnienia i jako niesłuszna winna być oddalona, a majstrom wszelkiej kategorji oraz pracownikom wykonywującym równorzędne funkcje bez względu na noszoną nazwę winnny być nadane należne im prawa pracowników umysłowych, a co zatem idzie przedewszystkiem winny być te osoby pociągnięte do obowiązku ubezpieczenia w myśl art. 3 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o ubezp prac. umysłow. (Dz. Ust. Nr. 106/27 r.).

Bezpieczeństwo i higiena.

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolite. z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higjenie pracy (Dz. Ust. Nr. 35), jest prawem, zawierającym ogólne zasady, jakie winny być zachowane przez pracodawcę celem zapewnienia należytej ochrony życia i zdrowia pracowników.

Zasady te dotyczą maszyn i urządzeń technicznych, lokali w których odbywa się praca, takich urządzeń zapewniających pracownikowi zdrowotne warunki życia podczas pobytu w zakładzie, jak jadalnie, ubieralnie, umywalnie i t. p. wreszcie znajdujących się przy przedsiębiorstwach mieszkań pracowników.

Jeżeli chodzi o pracowników umysłowych to za najbardziej doniosłe dla nich musimy uznać postanowienia dotyczące higjeny pracy, gdyż jest to dziedzina w której dotychczas nic się nie robi, a do zrobienia jest wszystko.

Lokale, w których odbywa się praca winny na zasadzie przepisów rozporządzenia być należycie obszerne, czyste, oświetlone i ogrzewane.

Również znajdujące się przy zakładach mieszkania dla pracowników powinny odpowiadać wymaganiom higjeny.

Na zasadzie omawianego Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej będą wydawane w drodze rozporządzeń ministrów szczegółowe przepisy rozwijające ogólne postanowienia, dotyczące ochrony życia i zdrowia pracowników w stosunku do poszczególnych kategorji zakładów pracy.

Nadzór nad wykonywaniem przepisów rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej, jak również rozporządzeń na podstawie tego wydawanych sprawować będą inspektorzy pracy oraz powiatowe władze administracji ogólnej.

Na zasadzie art. 6 rozporządzenia o bezpieczeństwie i higjenie pracy w wypadku braku rozporządzeń szczegółowych może inspektor pracy, o ile nie są zachowane ogólne zasady bezpieczeństwa i higjeny pracy zawarte w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej, wydać zarządzenie, nakazujące pracodawcy zastosowanie niezbędnych dla ochrony życia i zdrowia pracowników, środków.

Winni przekroczenia postanowień rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej oraz rozporządzeń na zasadzie tego rozporządzenia wydanych ulegają w drodze sądowej karze aresztu i grzywny-

KRONIKA.

KROK NAPRZÓD

W dn. 23 marca r. b. Komisja Statutowa, wyłoniona przez Zarząd Związku Pracowników Handlowych, Przemysłowych i Biurowych m. st. Warszawy uchwaliła zmienić statut Związku w kierunku centralistycznym.

Powstanie Komisji Statutowej i przebieg jej prac był bardzo interesujący. Jak wiadomo Zarząd Związku złożył ogólnemu zebraniu odnośny projekt statutu związku centralnego. Statut ten warował wyłączne prawo rozporządzania obecnym majątkiem Związku przyszłemu Oddziałowi Warszawskiemu. Znaleźli się atoli oponenci, którzy zakwestjonowali powyższą koncepcję i zażądali powołania specjalnej komisji prawniczej, złożonej z wybitnych prawników którzyby orzekli, czy przewidywane zastrzeżenia majątkowe dla Oddziału Warszawskiego są zgodne z ogólnemi przepisami prawa.

Komisja prawnicza w składzie adwokatów pp.: Chmurskiego, Boguckiego, Cederbauma orzekła, że zastrzeżenia te dla wniesionego majątku są całkiem możliwe w ramach obowiązujących przepisów prawnych. Na zapytanie jednego z członków związku, obecnych na posiedzeniu Komisji, adwokaci złożyli również swe wyjaśnienia co do całkiem przeciwnej koncepcji—decentralistycznej.

Wobec takiego obrotu sprawy przeciwnikom statutu związku centralnego wytrącony został najważniejszy argument przeciwko związkowi centralnemu, argument niemożliwości ujęcia zastrzeżeń majątkowych pod względem prawnym.

Przeciwnicy statutu związku centralnego chcieli wobec opinji prawników przerzucić teraz dyskusję na inną płaszczyznę, forsując koncepcję decentralistyczną. To się jednak nie udało. Przeciwnicy związku centralnego przez trzy miesiące nie poruszali koncepcji decentralistycznej, używając przeciwko związkowi centralnemu jedynie argumentów prawnych, skoro te argumenty zostały im przez komisję prawniczą wytrącone, stracili oni grunt pod nogami. **Komisja statutowa uchwaliła projekt statutu związku centralnego na posiedzeniu w dniu 23 marca r. b.**

Tak więc Związek Zawodowy Pracowników Handlowych, Biurowych i Przemysłowych przebył pół drogi do reformy statutu. Teraz ogólne zebranie zdecyduje

ROZWÓJ CENTRALNEJ ORGANIZACJI

Związek Zawodowy Nauczycieli Szkół Średnich przystąpił ponownie do Centralnej Organizacji od dn. 1 marca 1928 r. Obecnie Komitet Wykonawczy C. O. pertraktuje ze związkami, które wyraziły chęć należenia do C. O. Są to: Syndykat Dziennikarzy, Związek Artystów Scen Polskich, i Polski Związek Artystów Widowiskowych.

W najbliższym czasie do Centralnej Organizacji ma przystąpić szereg innych związków, stojących na platformie ideowej C. O. z którymi prowadzone są rokowania o przystąpienie.

W ten sposób w niedługim czasie Centralna Organizacja obejmie wszystkie związki zawodowe, zrzeszające prywatnych pracowników umysłowych.

MAJSTRZY FABRYCZNI.

Od 3-ch miesięcy trwające zabiegi Centralnej Organizacji Z. Z. P. U. o pociągnięcie do obowiązku ubezpieczenia majstrów fabrycznych, podmajstrzych i innych osób, spełniających równorzędne czynności w myśl art. 3 pkt. ! Rozporz. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej o ubezp. prac. umysłowych zostały uwieńczone pomyślnym skutkiem. Komisja Organizacyjna Zakładu Ubezpieczeń Prac. Umysłowych na posiedzeniu w dn. 22 marca 1928 r. przy udziale naszych przedstawicieli kol. Leśniewskiego i Witolda Szturm de Sztrema, referentów tej sprawy, powzięła uchwałę następującej treści:

„1° uznać, iż majstrzy i inne osoby. jak podmajstrzy i t. p. bez względu na ich tytuł, spełniające równorzędne czynności z majstrami są w myśl art. 3 Rozporz. Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 24.XI.1927 r. (Dz. Ust. Nr. 106 poz. 911 z r. 1927) pracownikami umysłowymi i jako tacy podlegają obowiązkowi ubezpieczenia w Z. U. P. U.

2° W związku z powyższem na mocy art. 106 ust 3 i art. 111 ust, 3 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 24.XI.1927 r. w razie niezgłoszenia przez pracodawców pracowników wymienionych w p. 1-ym pociągnąć pracodawców do obowiązku ubezpieczenia pracowników na podstawie indywidualnych zgłoszeń pracowników oraz zarządzić przeprowadzenie kontroli celem ustalenia, czy ci pracownicy zostali zgłoszeni do ubezpieczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych. W wypadku niedokonania zgłoszenia bądź przez pracodawcę, bądź przez pracownika pociągnąć tych ostatnich do ubezpieczenia z urzędu. Niewykonanie przez pracodawcę zgłoszenia skutkuje zastosowauie prawa pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności na zasadzie art. 135 rozp. z dn. 24.XI.1927 r. z wyjątkiem wypadku przewidzianego w art. 106 ust. 3 zdanie końcowe". Przedstawiciel procodawców w związku z powziętą uchwałą zgłosił umotywowane **votum separatum.**

Uchwała ta jest jednym ze zwycięstw ogółu pracowniczego w walce o swe prawa. Przynależność majstrów fabrycznych do pracowników umysłowych kwestjonowali na każdym kroku pracodawcy, chodziło o prawa, które przysługują pracownikom umysłowym, a więc urlop jednomiesięczny, wymówienie pracy 3 miesięczne i ubezpieczenie emerytalne. Mimo wyraźnych tekstów odnośnych ustaw, mimo wyroków sądowych,, zapadających na korzyść majstrów pracodawcy odmawiali zastosowania do majstrów tych praw. Położenie było beznadziejne. Kilkunastotysięczna rzesza majstrów fabrycznych zmuszona była indywidualnie sądowo dochodzić swych praw. Nie każdemu starczyło czasu, pieniędzy i odwagi na obronę w pojedynkę swego prawa, bo groziła w każdym takim wypadku utrata posady. Uchwała Zakładu Ubezpieczeń zmienia sytuację majstrów. Majstrzy nie będą potrzebowali w pojedynkę na drodze sądowej dochodzić swych praw, lecz wystarczy tu zgłoszenie danego pracownika, by go Zakład ubezpieczył, a gdy pracownik zgłoszenia sam nie dokona, to wtedy Zakład po przeprowadzonej kontroli z urzędu go zabezpieczy.

Uchwała ta przeprowadzona została na skutek interwencji Centralnej Organizacji Zw. Zaw. Prac. Umysłowych przy udziale Zarządu Związku Majstrów Fabrycznych.

JEDNOLITY FRONT PRACOWNICZY.

Co się dzieje na terenie P. K. O.

Zarząd Główny Zrzeszenia Prac. P. K. O. na ostatniem swem posiedzeniu powziął uchwałę złożenia mandatów i zwołania Zgromadzenia Delegatów, jako najwyższej władzy Zrzeszenia.

Do kroku tego Zarząd Główny był zmuszony wskutek niepomyślnego wyniku, blisko półrocznych wysiłków, mającego na celu osiągnięcie zasadniczej poprawy bytu pracowników P. K. O.

Wprowadzona z dniem 1.IV.1926 r. pragmatyka obniżyła znacznie płace pracowników P. K. O. odbierając jednocześnie dodatki: rodzinny i mieszkaniowy, oraz pozbawiając praw przysługujących poprzednio, jak zniżek kolejowych, zwrotu wpisów szkolnych.

Wobec ciężkiej i pogarszającej się z każdym dniem sytuacji. Zarząd Główny zwrócił się do Prezydjum P. K. O. o podwyższenie poborów, przedstawiając jednocześnie porównawczą tabelę płac P. K. O. i instytucyj pokrewnych, t. j. Banku Gospodarstwa Krajowego i Państw. Banku Rolnego.

Prezydjum P. K. O. w osobie byłego Prezesa Dr. E. Szmidta uznało słuszność żądań pracowników i złożyło odpowiedni memorjał do Ministerstwa Skarbu. Rada Ministrów dnia 18 listopada ubiegłego roku, przyznała pracownikom P. K. O. jednorazową zapomogę, którą wypłacono dnia 1.XI. ub. r., zasadnicza jednak sprawa podwyżki uposażeń nie została rozstrzygniętą i miała być rozpatrzoną łącznie z analogicznym wnioskiem tyczącym się pracowników Państw. Banku Rolnego. Pracownicy P. K. O. cierpliwie czekali na urzeczywistnienie przyrzeczeń Ministerstwa Skarbu, tembardziej, że sprawozdanie z działalności P. K. O. za rok 1927 wykazało wzrost wydajności pracy pracownika w ciągu ostatnich dwóch lat o 61%, przy jednoczesnem zwiększeniu personelu o 8%.

W tym stanie sprawa znajdowała się do stycznia r. b. W miesiącu tym pobory Państw. Banku Rolnego zostały uregulowane, zaś sytuacja w P. K. O. nie uległa zmianie, aczkolwiek w myśl oświadczenia Ministerstwa obie sprawy miały być traktowane równorzędnie i jednocześnie.

Przyznanie przez Radę Ministrów w roku bież. jednorazowego zasiłku w wysokości 45% poborów miesięcznych. za okres trzech miesięcy, nie rozwiązuje całkowicie sprawy i nasuwa poważne obawy, że nie zostanie uwzględnione nawet to minimum postulatów Prac. P. K. O. uzgodnione uprzednio w Prezydjum P. K. O. i na terenie Ministerstwa Skarbu.

Zarząd Główny Zrzeszenia, stojąc na stanowisku, że pominięcie sprawy podwyżek dla pracowników instytucji, stanowiącej odrębną i autonomiczną jednostkę, przy jednoczesnem uwzględnieniu postulatów pracowników Państw. Banku Rolnego, a uprzednio Banku Gospodarstwa Krajowego, wyrządziło pracownikom niczem nieuzasadnioną krzywdę, starał się o uzyskanie audjencji u pana Ministra Skarbu w celu wyjaśnienia sytuacji. — **Ponieważ jednak audjencji tej p. Minister Skarbu nie udzielił, Zarząd Główny Zrzeszenia, stwierdzając bezowocność swych dotychczasowych zabiegów i nie znajdując sposobu rozwiązania sprawy, przyszedł do wniosku, że nie może ponosić odpowiedzialności za dalszą zwłokę w załatwianiu tej, tak palącej kwestji i wyciągnął konsekwencje o których mowa powyżej.**

DZIAŁALNOŚĆ KULTURALNO OŚWIATOWA

Komunikat Rady Okręgowej.

Staraniem Warszawskiej Rady Okręgowej Centr. Org. Zw. Zaw. Prac. Umysłowych w dniu 6-go kwietnia r. b. (Wielki Piątek) w sali kina „Palace" (Chmielna Nr. 9) odbędzie się o godz. 7½ wiecz. koncert religijny „Stabat-Mater" — Rossiniego z łaskawym udziałem:

Reprezentacyjnej Orkiestry Symfonicznej Zw. Muzyków Rz. P. pod dyrekcją p. Bronisława Szulca, oraz Drużyny Śpiewaczej Zw. Pracowników Handlowych (Dyrektor H. Kaliński) Chóru Żeńskiego Zw. Pracowników Handlowych (Dyrektor Wł. Otto), ponadto w koncercie wezmą udział: soliści teatru Wielkiego pp. Leska, Zboińska-Ruszkowska, Dobosz Mossoczy.

Bilety w cenie od 2 do 6 złotych zamawiać należy w sekretarjacie Rady Okręgowej—Sienna 16 (parter) tel. 310-74, między godz. 10—2-gą oraz w kasie kina „Palace".

Podając powyższe do wiadomości Szanownych Kolegów. uprzejmie prosimy Ich o łaskawe zainteresowanie członków swej organizacji wyżej wzmiankowanym koncertem, czem przyczynią się Sz. Koledzy do spopularyzowania dalszego cyklu naszych koncertów, jakie mamy zamiar organizować w myśl naszego programu z dziedziny kulturalnej, mocno zaniedbanej na terenie ruchu zawodowego.

REZOLUCJE

Uchwalone na wiecu pracowników umysłowych w dniu 29.II.28 r.

I.

Pracownicy umysłowi m. st. Warszawy, zebrani z inicjatywy Warszawskiej Rady Okręgowej Centr. Org. Z. Z. P. U. na wiecu w sali Związku Handlowców — Sienna 16 w dniu 29.II.1928 r., stwierdzają co następuje:

W zakładach prywatnych nie było zasadniczej regulacji płac poczynając od stycznia 1924 r., t. j od momentu przejścia z waluty markowej na złotową. W okresie ostatnich 4-ch lat wskaźnik nominalny kosztów utrzymania wzrastał w następującym stosunku:

przyjmując rok 1914 za 100
w roku 1924—123 w roku 1926—199
„ 1925—175 „ 1927—209,5
czyli, że wskaźnik wzrósł o 86,5 punktów.

Pracodawcy, wyzyskując na swoją korzyść okres bezrobocia, spowodowanego kryzysem gospodarczym, uchylali się stale od stosowania wskaźników w drodze zmiany i od regulacji płac, przez co doprowadzili do takiego stanu, że pensje pracownicze spadły poniżej elementarnych kosztów utrzymania (minimum egzystencji) i są dzisiaj najniższemi płacami pracowniczemi w porównaniu ze wszystkiemi innemi państwami europejskiemi.

Dytychczasowe uzdrowienie finansów panstwa i życia gospodarczego kraju odbywało się kosztem obniżania płac pracowniczych poniżej minimum egzystencji, co doprowadziło w rezultacie pracowników umysłowych do skrajnej nędzy.

Ponieważ stan powyższy dłużej trwać nie może, gdyż pracownicy w takich warunkach nie są w stanie nawet wegetować, nie mówiąc o znośnym utrzymaniu na stopie wymaganej dla kulturalnego człowieka, przeto domagają się:

1) zasadniczej regulacji płac we wszystkich zawodacb przez uwzględnienie faktycznego wzrostu kosztów utrzymania z tem, że minimum egzystencji dla pracownika umysłowego samotnego musi wynosić Zł. 350.— miesięcznie,
2) ścisłego przestrzegania 7-mio godzinnego dnia pracy,
3) ustawowego wynagradzania za pracę w godzinach pozabiurowych,
4) wypłacanie 13-ej i 14-ej pensji,
5) wprowadzenia sądów pracy, izb pracy i inspekcji pracy.

Dla zrealizowania powyżej przytoczonych żądań zebrani postanawiają:

1) przesłać wymienione wyżej żądania *za pośrednictwem związków zawodowych do związków pracodawców,*
2) upoważnić Radę Okręgową Centr. Org. Z. Z. P. U. do dalszego kierowania akcją o zrealizowanie ostateczne wysuniętych powyżej postulatów i zwołania wiecu w terminie conajmniej miesięcznym,
3) nawiązanie ścisłej współpracy z reprezentacjami pracowników państwowych, samorządowych, z centralami ruchu zawodowego robotniczego, celem skoordynowania akcji o poprawę bytu i wywalczenia minimum egzystencji. Jedynie bowiem scalenie ruchu zawodowego może zapewnić klasie pracującej zwycięstwo w walce o poprawę bytu, gdyż silnemu, zwartemu frontowi pracodawców będzie przeciwstawiony jednolity front klasy pracującej.

REZOLUCJA II.

1) Wiec wzywa Radę Okręgową Centr. Organ. Z.Z.P.U. do wciągnięcia do akcji o poprawę bytu żydowskich związków pracowników umysłowych.
2) Wiec uchwala wysunąć żądania stosowania wskaźnika drożyźnianego.
3) Wiec jaknajkategoryczniej wypowiada się przeciwko wszelkim próbom zepchnięcia akcji na drogę arbitraży rządowych, gdyż dotychczasowe doświadczenie wykazuje, że arbitraże te zawsze wychodzą, na korzyść kapitalistów, na szkodę klasy pracującej.

REZOLUCJA III.

Zebrani na wiecu pracownicy umysłowi w dn. 29 lutego r. b, zważając na to, że stosunki panujące w przedsiębiorstwach, zatrudniających pracowników umysłowych, dotykają w największym stopniu szeroką rzeszę młodocianych, uchwalają i przekazują Warszawskiej Radzie Okręgowej Centralnej Org. Zw. Zaw. Prac Umysłowych do wykonania, objęcie akcją organizowania wszystkich niewykwalifikowanych pracowników umysłowych w celu zapewnienia wspomnianym opieki z tytułu umów zbiorowych, następujące postulaty:

I. Wprowadzenie 7-mio godzinnego dnia pracy dla młodocianych.
II. 80 Zł. minimum płacy dla praktykantów w I roku praktyki,
120 Zł. minimum płacy dla praktykantów w II roku praktyki,

180 Zł. minimum płacy dla praktykantów w III roku praktyki.

III. Przymusowego dokształcania młodocianych pracowników umysłowych na koszt pracodawcy.

IV. Inspekcji zakładów pracy zatrudniajęcych niewykwalifikowanych pracowników umysłowych.

WYDAWNICTWA INSTYTUTU GOSPODARSTWA SPOŁECZNEGO.

Bibljoteczka ta ma na celu zaznajomienie szerokiego ogółu z bieżącemi zagadnieniami polityki społecznej. Stara się ująć sprawy, związane z bytem rzesz robotniczych w sposób naukowy z zachowaniem jednak możliwie popularnej formy wkładu. Każdy działacz społeczny winien żywo zainteresować się temi wydawnictwami.

P. St. Kozłowskiego p. t. „Warunki bytu pracowników bankowych w Polsce". Broszura omawia zagadnienie wysokości płac pracowników bankowych, wartość rzeczywistą tych płac w stosunku do kosztów utrzymania oraz analizuje budżet rodziny pracownika bankowego. Materjał liczbowy zaczerpnięty z ankiety o płacach pracowników bankowych za rok 1925 oraz z zapisek budżetowych rodziny pracowniczej.

Broszura p Kozłowskiego jest pierwszem opracowaniem dotyczącem położenia pracowników umysłowych, w którem wykorzystano bogaty materjał faktyczny i liczbowy. Z danych tych wynika niezbicie, że warunki bytu naszej inteligencji pracującej są bardzo ciężkie. Dochody wykwalifikowanego pracownika wystarczają zaledwie na zaspokojenie elementarnych potrzeb.

Sądzimy, że nasi czytelnicy zainteresują się wyżej wymienioną rozprawą.

Władysław Landau: Ośmiogodzinny dzień pracy. Cena złotych 3.50.

Treść: I. Uwagi wstępne. II. Rzut oka w przeszłość. III. Stan zagadnienia o dniu 8-godzinnym zagranicą. IV. Długość dnia roboczego a wydajność pracy. V. Długość czasu pracy a napięcie bezrobocia. VI. Czas pracy a kultura i oświata. VII. Uwagi końcowe.

Głosy prasy:

Broszura p. Landau a jest dobrze ułożonym podręcznikiem, rejestrującym najważniejsze fakty z zakresu zagadnienia 8-godz. dnia pracy.

Rzeczypospolita Spółdzielcza.

„Pisana żywo i obrazowo, książeczka p. Wł. Landaua posiada wszystkie walory naukowego poważnego studjum. Wszystkie możliwe punkty widzenia zostały w niej uwzględnione. Przez to praca ta staje się ciekawą i pouczającą dla każdego, kto interesuje się zagadnieniami polityki społecznej i gospodarczej".

Przegląd Ubezpieczeń Społecznych

„Praca W. Landaua różni się zasadniczo od wszystkich powierzchownych polemik: daje mnóstwo materjału cyfrowego".

Pracownik Spółdzielczy

„Praca p. Landaua jest prawdziwie interesująca, napisana żywo i z talentem. Autor nie udaje „uczonej" bezinteresowności i pisze jak polityk socjalny i publicysta, który wyraźnie broni swoich założeń, ale autor nigdy nie fałszuje argumentów w obronie przedstawianych tez — pilnie szuka faktów i dokumentów, aby na nich oprzeć rozumowanie".

Halina Krahelska: Łódzki przemysł włókienniczy wobec ustawodawstwa pracy. Cena złoty 1.—.

Treść: I. Uwagi wstępne. II. Ośmiogodzinny dzień pracy. III. Obciążenie robotnika. IV. Praca kobiet i młodocianych. V. Higiena fabryk. VI. Stan zdrowotny robotników VII. Przedłużenie dnia a bezrobocie. VIII. Zakończenie

Głosy prasy:

„Książeczka napisana bardzo żywo, a jednocześnie treściwie, porusza, ilustruje konkretnemi faktami na czterdziestu stroniczkach wszystkie ważniejsze zagadnienia zakreślonego tematu. Autorce należy się szczere uznania, książeczka zaś powinna być przeczytana przez każdego pracownika społecznego i świadomego robotnika".

Przegląd Ubezpieczeń Społecznych

Wincenty Jastrzębski: Organizacja pracy fizycznej wykonywanie wysiłku. Cena złotych 5.—

„Napisana żywo i barwnie z zacięciem polemicznem, z niezwykłym entuzjazmem i jednocześnie z ścisłością naukową, książka W. Jastrzębskiego jest wyłomem, torującym drogę badaczom robotniczym (nietylko naszego kraju) racjonalnego rozwinięcia nauki o organizacji pracy i produkcji...

Robotniczy Przegląd Gospodarczy.

Materjały do bibljografji ekonomicznej w języku polskim pod redakcją prof. L. Krzywickiego. Cena złotych 3.—.

K. Korniłowicz: Wczasy młodzieży pracującej. Cena złotych 0.80.

T. Szturm de Sztrem: Płace zarobkowe w okresie dewaluacji pieniężnej. Cena złotych 2.—.

T. Szturm de Sztrem: Żywiołowość w opodatkowaniu. Podatek inflacyjny. Ze słowem wstępnem prof. L. Krzywickiego. Cena złotych 4.—

Komunikat Warszawskiej Rady Okręgowej Centr. Org. Zw. Zaw. Prac. Umysłowych.

Staraniem Warszawskiej Rady Okręgowej Centralnej Organizacji Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych w dniu 6-go kwietnia r. b. (Wielki Piątek) odbędzie się koncert religijny w sali kina „Palace" o g. 7½ wieczorem „Stabat Mater"— Rossiniego z łaskawym udziałem Reprezentacyjnej Orkiestry Symfonicznej Związku Muzyków Rz. P. pod dyrekcją p. Bronisława Szulca, oraz Drużyny Śpiewaczej Związku Pracownjków Handlowych (dyrektor Henryk Kaliński) Chóru Żeńskiego Związku Pracowników Handlowych (dyrektor Władysław Otto), ponadto w koncercie wezmą udział: soliści pp. Leska, Zboińska-Ruszkowska, Dobosz, Mossoczy.

Bilety w cenie Zł. 2, 3, 4, 6—zamawiać należy w sekretarjacie Rady Okręgowej— Sienna 16 m. 1 (parter) telefon 310-74, między godz. 10—2 oraz w kinie „Palace„.

BIULETYN ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIK. UMYSŁ. PRZEM. NAFTOWEGO W POLSCE

ORGANIZACJA PRACY.

W związku z aktualną obecnie akcją nad zastosowaniem w technice naftowej nowych zdobyczy naukowej organizacji pracy, na czoło zagadnień wysuwa się rownież administracja przedsiębiorstw naftowych i jakkolwiek traktowana jest jeszcze na szarym końcu, nie ulega wątpliwości, że z czasem z rozmaitych projektowanych planów i programów, będących narazie tylko przedmiotem dyskusyj i rozważań, wyniesie się jasno sformułowany i konkretnie postawiony program udoskonalenia aparatu administracyjnego.

Wszelkie projektowane inowacje, interesują żywo pracowników umysłowych tak ze stanowiska korzyści przedsiębiorstwa, jako też i z tego powodu, że łączą się ściśle z egzystencją i znaczeniem zawodowem pracowników i dlatego musimy dokładnie kontrolować i krytycznie analizować wszelkie zapatrywania i wnioski, zmierzające do zreformowania administracji.

Nad „usprawnieniem administracji przedsiębiorstw naftowych" zastanawia się p Dr. Majewski w artykule ogłoszonym w „Przemyśle Naftowym" z dnia 10 listopada 1927. Wspomniany autor twierdzi, że „dotychczas biurowość jest w każdem niemal przedsiębiorstwie inaczej postawiona i traktowana, wszędzie jednak i prawie zawsze w sposób błędny".

Nie można z autorem się zgodzić, że wszędzie i zawsze błędnie postawiona, gdyż brak znormalizowania administracji nie zawsze musi być przyczyną istniejącego błędnego urządzenia, i chyba jest dużo przedsiębiorstw, w których dzięki inicjatywie i zdolności pracowników zbudowano administrację na podstawach celowych, odpowiadających istocie i potrzebie firmy.

Chyba jest pewnem, że splanowane znormalizowanie administracji opierać się będzie również na dotychczasowych doświadczeniach i praktycznie wypróbowanych metodach pracy i jakkolwiek tu i owdzie będą modyfikacje, nowe systemy wyłonią się z tego, cośmy dotychczas zrobili. Taksamo jak w technice obecny stan nazywamy koniecznem ogniwem w procesie rozwoju, tak też i administracja z wszelkiemi brakami, wadami i niedomaganiami ma swoją wartość i nie można odmówić znaczenia owocom długoletniej pracy wybitnych organizatorów i kwalifikowanych fachowców.

Można i należy wskazywać na rozmaite luki i błędy, powinno się domagać ulepszenia w tym lub owym kierunku, należy zwalczać wszelką nieproduktywną biurokrację, i dążyć do postawienia naszej biurowości na takim samym poziomie, na jakim znajduje się zagranicą, ale zbyt ryzykownem jest twierdzenie że „wszędzie jednak i prawie zawsze" są błędy, a zatem wszystko, co dotychczas przez trud i wiedzę pracowników umysłowych zostało zbudowane, jest błędne. Nie staję wcale w obronie obecnego „porządku", ale idąc z postępem czasu i uznając konieczkość modyfikacji, musimy równocześnie przyznać, że w naszych warunkach administracyjni pracownicy potrafili w pracy swej stworzyć dużo wartościowych i pożytecznych rzeczy, których lekceważyć nie można.

Dalej pisze p. Dr. Majewski: „W jednych bowiem przedsiębiorstwach istnieje tendencja do nadmiernej i niepotrzebnej rozbudowy biurowości w sposób nieproduktywny, bo ilościowy a nie jakościowy". Pod tem pojęciem rozumiem zatrudnianie zbyt licznego personelu i kreowanie coraz to nowych resortów."

Obecnie nie spotykamy się nigdzie z taką tendencją. Raczej przeciwnie. Rozbudowa biurowości w sposób jakościowy nie skrystalizowała się u nas jeszcze dobrze nawet jako teorja, rodzą się dopiero pomysły i plany, nowe zasady dalekie są jeszcze od realizacji, a wiadomą jest rzeczą, że we wszystkich przedsiębiorstwach kwestję personelu przewertowano już niezliczone razy i czyni się to przy każdej sposobności, że zredukowano już personel do liezby niezbędnych pracowników, którzy uginają się pod ciężarem pracy, że niema prawie firmy, w której nie pracowanoby w godzinach nadliczbowych, że w wielu przedsiebiorstwach nawet przy najlepszej organizacji możnaby śmiało przyjąć nowych pracowników, a zatem o nadmiernej rozbudowie bjurowości można było mówić przez 3 - 4 laty, lecz nie dzisiaj. Czyżby autor był zwolennikiem nowej redukcji? Czy koniecznie nowe ulepszenia muszą godzić w byt pracowników? Czy zawsze i wszędzie, gdzie tylko mowa o sanacji stosunków w naszym przemyśle, mamy się rzucać na marne egzystencje pracowników? Wszak leżą jeszcze odłogiem rozległe tereny pracy, na których w pierwszym rzędzie należy przeprowadzać istotne oszczędności i w pierwszym rzędzie stosować metody naukowej organizacji pracy, a nie chwytać się sprawy najłatwiejszej, wymagającej najmniej trudu i umiejętności, t. j. redukcji personelu.

Jeśli nawet w pewnych przedsiębiorstwach jest faktycznie tendencja do rozbudowy biurowości to z pewnością zarząd ma w tem swoje uzasadnione cele, wynikające z potrzeb przedsiębiorstwa, o których osoby postronne nie zawsze wiedzą i chyba nie leży na linji naszych dążeń i interesów, byśmy przedsiębiorstwu czynili zarzut z powodu liczniejszego personalu.

Myśląc poważnie o podniesieniu przemysłu naftowego, powinni ludzie, poświęcający się tej sprawie zwrócić swoją uwagę przedewszystkiem na te zagadnienia, od których faktycznie zależy utrzymanie i rozwój przemysłu, nie zaś rozpraszać swoje siły w dziedzinie teoretycznych kombinacyj i drobiazgowych oszczędności, gdyż przy lukratywności przedsiębiorstw produktywnych niema potrzeby bezwzględnego zastosowania systemu wyzysku, a przy obecnej konjunkturze nawet znacznie zwiększone płace pracowników nie zaważą na szali kalkulacji firmy. Wogóle należy raz otwarcie powiedzieć, że kosztem personelu nie robi się żadnych oszczędności, a możnaby się również zapytać, gdzie jest ostatecznie większa korzyść społeczna, czy w zniszczeniu egzystencyj ludzkich, czy też w minimalnej oszczędności potężnego trustu naftowego?

W ostatnich czasach rozszerza się zapatrywanie, że nowe systemy i znormalizowanie administracji przez mechanizację usprawnia całą administrację. Takie przekonania wpłynąć mogą ujemnie na właściwą ocenę wartości pracownika i in-

dywidualność jego usuną w cień, a ponieważ sprawność administracyjna — nie chodzi o szablonowe czynności, ale o administrację w szerokiem i prawdziwem znaczeniu, w znaczeniu produktynej pracy komercjalnej — zależy przedewszystkiem od kwalifikacji, inicjatywy, fachowości i doświadczenia pracownika, wszelkie przeto dążenia do zmechanizowania pracy umysłowej, pod pretekstem racjonalizacji produkcji i wszelkie próby zdegradowania pracowników do roli automatycznych wykonawców, uważać musimy nietylko za niepożądane objawy ze stanowiska interesu przedsiębiorstwa.

Najidealniejsze systemy dopiero w rękach zdolnych pracowników mają swoją wartość. Czy w buchalterji możemy zmechanizować zawiłe sprawy dewizowe i bilansowe, skomplikowaną kalkulację rafineryjną, różnorodne formy rozliczeniowe w spółkach z centralą zagraniczną, trudne agendy wekslowe, podatkowe, prawne? Czy można zmechanizować dział sprzedaży, względnie zakupu materjałów? Czy istnieje jakiś system, któryby zastąpił spryt i doświadczenie kupieckie pracownika tego działu, jego orjentację i towaroznawstwo? A korespondencja, A statystyka? A organizacja sprzedaży produktów? Wszędzie wybija się i decyduje indywidualność pracownika. Są oczywiście działy szablonowej pracy, ale i sprawność tych działów zależy również od rutyny i zdolności pracownika.

Dr. Majewski, rozważając kwestję marnotrawstwa czasu i pracy, proponuje także i normalizowanie czasu potrzebnego na wykonanie pewnych takich samych, czy podobnych a stałych lub częstych czynności, i dalej autor sądzi, że w bardzo wielu pracach biurowych dałoby się ustalić pewne minimum i pewne maksimum, dające możność rzeczowej oceny wydajności pracy jednostki.

Można ustalić pewne minimum i pewne maksimum, ale odnosi się to tylko do pewnych szablonowych czynności i celem uniknięcia nieporozumień, należy wyraźnie określić, które czynności nadają się do takiej taksy czasowej, tembardziej, że niewłaściwa interpretacja czynności może być krzywdzącą dla wielu pracowników. Zresztą nie możemy w biurach urządzać **wyścigów pracy**, gdyż chodzi nam zawsze o jakość i efekt pracy i w tem leży prawdziwa wydajność pracy jednostki, nie zaś w tem, czy dana czynność trwa 80 minut 40 sekund, czy też trochę dłużej. Gdybyśmy na tej podstawie opierali rzeczową — jak autor nazywa — ocenę wydajności pracy i w połączeniu z tem prowadzili politykę uposażeniową, popełnialibyśmy dużo błędów, z krzywdą dla pracowników. Jeśli starsi pracownicy pracują w powolniejszem tempie aniżeli ich młodzi koledzy, czy ci młodsi otrzymają większą płacę? Co innego normalizowanie czasu w dziedzinie pracy fizycznej, w zakładach fabrycznych, a zupełnie coś innego w biurowości.

Wogóle wskazanem jest, byśmy w pracy nad usprawnieniem administracji nie operowali ogólnikowemi pojęciami i programami, lecz rozpatrywali z osobna każdy dział konkretnie i praktycznie, inaczej nawet najzdrowsze myśli utoną w powodzi słów i teoryj.

Naukowa organizacja pracy ma bezsprzeczną wartość i daje wielkie korzyści, udowodnione już zagranicą, ale uświadomić sobie musimy, że istnieją znaczne różnice pod każdym względem, a zwłaszcza w dziedzinie pracy i urządzeń społecznych między nami a temi społeczeństwami, które korzystają szybko z postępu i z łatwością potrafiły się dostosować do nowych zdobyczy.

Dlatego właśnie, dążąc do urzeczywistnienia naukowej organizacji pracy w naszym przemyśle, musimy to robić z wielką ostrożnością i rozwagą, gbyż wszelkie radykalne i naszym warunkom nieodpowiadające pociągnięcia wywołać łatwo mogą przesadę. doktrynerstwo, a nawet poważne błędy, szkodliwe w pierwszym rzędzie dla pracowników umysłowych. Właśnie dlatego, że naukowa organizacja pracy stawia nas przed zadaniem bardzo trudnem, wymagającem dłuższego czasu, poważnych studiów, dobrej woli i wielkich trudów i że w praktyce prawie na każdym kroku znajdziemy przeszkody, nie możemy wybrać takiego lub innego wzoru stosowanego nawet z największą korzyścią zagranicą i przenieść na nasz grunt, lecz musimy się liczyć ze specyficznym charakterem naszego przemysłu, z naszymi lokalnymi stosunkami, z psychiką naszego środowiska, z naszemi możliwościami i właściwościami. Zasady naukowej organizacji muszą wynikać z naszego ducha, muszą być produktem naszych własnych pozytywnych doświadczeń i obserwacyj.

Sądzę, że w naszem społeczeństwie i w naszych kołach przemysłowych należałoby przedewszystkiem wytworzyć odpowiednią atmosferę, w której założenie i cele naukowej organizacji pracy zdobyły zrozumienie i uznanie, w której stopniałaby obecna obojętność, a dojrzałaby wola do pracy realnej i w której wychowalibyśmy ludzi potrzebnych do torowania nowych dróg w naszej działalności.

Muszę jeszcze nadmienić, że cokolwiek zamierzamy robić, uwzględnić musimy nasze socjalne życie, cele i korzyści pracującej klasy, gdyż pominięcie tych momentów i tylko bezwzględne stosowanie pewnych nawet najlepszych systemów, uważam w dzisiejszych warunkach ze stanowiska powszechnego dobra, nie zaś z punktu egoistycznych interesów jednostek czy grup, za rzeczy niepożądane i szkodliwe.

Sprawie normalizowania całej administracji przemysłu naftowego poświęcę osobny artykuł, a taksamo podzielę się z szan. Czytelnikami wywiadami, które wkrótce uzyskam z osobistościami w naszym przemyśle, na temat poruszonych problemów.

Drohobycz. **Józef Körner.**

ZAPOMOGI ŚWIĄTECZNE.

Zarząd Koła Urzędników Administracyjnych Związku Zawod. Prac. Umysł. Przem. Naftowego Borysław skrz. poczt. 249 ul. Pańska (dom Aberbacha) podaje do wiadomości, że tak jak w latach ubiegłych i w tym roku pragnie przyjść członkom swym z pomocą finansową w okresie świątecznym przez przyznawanie odpowiednich zapomóg. W tym celu wzywa Kolegów bezrobotnych. by w terminie najdalej do dnia 15.IV. b. r. wnosili odpowiednie podania pod wyżej wskazanym adresem.

POŻAR SZYBU.

W dniu 12.III. b. r. o godz. 8-ej wieczorem, dotąd z nieustalonych przyczyn, zapalił się szyb „Waliszko" firmy Premjer, który był jednym z więcej produktywnych szybów, bo dający 12.000 kg. dziennie ropy. Pastwą płomieni padł szyb, dwa hasple i nieco ropy. Pożar reszty ropy,

która się znajdowała w zbiorniku około 4 wagonów, został ugaszony.

Po raz pierwszy zastosowano do gaszenia ropy aparat motorowy marki „Knock-out“, wydzielający z płynu pianę, dzięki której w przecjągu 5-ciu minut pożar ugaszono a firmie Premjer uratowano 4 wagony ropy.

RUCH KOPALNIANY.

W zagłębiu naftowem okręgu drohobyckiego uruchomiono następujące szyby:

Nr. 6 i 7 na kop. „Joffre“		w Mraźnicy
„ 2 „ „Fanto“—Horodyszcze		
„ X i XI „ „Galicia“—Horodyszcze		
„ XII i XIII „ „Podlasie“ — w Dubie		
„ 29 „ „Homotówka“ w Rypnem		
„ VII „ „Łuh“ w Rajskiem		

Z chwilowo zaniechanych szybów zostały na nowo uruchomione następujące:

Nr. 1 na kop. „Robson“	w Borysławiu
„ 1 „ „Tomasz“	
„ 1 „ „Zgoda“	
„ 1 „ „Weinberger“	
Nr. 1 na kop. „Erdölwerke XI“	w Tustanowicach
„ „ „William“	
„ 6 „ „Karpaty Las“	
„ 1 „ „Hucuł“	

Nr. 1 na kop. „Wschodnio-Karpacka“ w Uryczu.

RÓŻNE WIADOMOŚCI.

Torpedowane zostały następujące szyby, „Sydney“ w Borysławiu, przedtem 4500 kg. dziennie po torpedowaniu 9000 kg.—„Lilion“ w Tustanowicach, bez wyniku.

Dnia 2, 3, b. r. dowiercono ropy w szybie „Union IV“, Tow. Akc. „Limanowa“ w Mraźnicy z dzienną produkcją 4 cystern. Szyb powyższy będąc czynnym od lat wielu, w ostatnich czasach tak dalece począł tracić na swej produkcji, że Zarząd postanowił go pogłębić. Po wywierceniu 1.5 m., a zatem do głębokości 1321 m ukazał się świeży dopływ ropy w wyżej podanej ilości. Produkcja obecna ustaliła się i dochodzi do 2 cystern dziennie. Zaznaczyć należy, że dopływ ropy bierze swój początek w pokładach piaskowych, sięgających 9 m wgłąb.

Dnia 12.III. b. r. o godz. 8-mej wieczorem wybuchł pożar w szybie „Waliszko“, należący do Akc. Sp. „Premier“. Ofiarą pożaru stała się całkowita wieża. Pracę w kierunku oczyszczania zgliszcz, oraz wybudowania nowej wieży, natychmiast podjęto.

Szyb „Petain“ w Mraźnicy, należący do Tow. Akc. „Limanowa“, który w Mraźnicy nieco jest posunięty na południu, o głębokości 1300 m zarurowany w 7 rurach, nosi charakter szybu poszukiwanego.

Dowiercenia tego szybu należy oczekiwać w najbliższej przyszłości, wobec czego należy się liczyć z nowym produktywnym terenem naftowym w południowej stronie naszego Zagłębia.

Produkcja ropy naftowej w okręgu borysławskim w lutym 1928 r.

Liczby całe oznaczają cysterny à 10.000 kg., liczby dziesiętne cetnary metryczne à 100 kg).

GALICJA	
Andrzej	—·—
Aldona	11·90
Alfred	—·—
Galicja III	0·58
Galicja XIV	0·36
Galicja XVI	0 36
Horodyszcze I	6·88
Horodyszcze III	14·29
Horodyszcze IV	8·11
Horodyszcze V	0.96
Horodyszcze VII	—.—
Horodyszcze VIII	73·85
Józef I	57·78
Józef III	25·02
Pontresina I	2 65
Pontresina II	16·89
Pontresine III	19·95
Pontresina IV	3·82
Pontresina V	17 60
Wanda I	11·02
Wanda II	1.19
Zofja I	17.97
Zofja II	15·28
Zofja III	27·96
Zofja VI	20·36
Zofja V	3·67
Zofja VIII	18.19
Juljusz	—·—

STANDARD	
Camus IV	10·35
Drasch	—·—
Galatti III	6.58
Horodyszcze	26.64
Jerzy IX	33·86
Mraźnica I	4·29
Mraźnica II	47 29
Mraźnica IV	0·68
Mraźnica VI	0.68
Mraźnica XII	77·29
Ratoczyn I	3·12
Rena VIII	—·—
Sadler XII	34·32
Ralli II	—·—
Standard II	200·99
Standard I	—·—

LOCKSPEISER	
Frania	9·93
Genia	—·—
Luiza	11·31
Otylia	4·06
Paryż	7·54
Felicjan	—·—

HERMAN BLOCH	
Aurora	—·—
Edison I	1·69
Edison II	3·93
Kralup	—·—
Moneta	—·—
Ropa	5·44
Szczęść Boże	7·74

RELLA-MELLA MRAŻ. S-ka.	
Beno	37·24
Pogoń	10·51
Rella	10·48
Mella	—·—
Oskar	5.26

BONARIVA	
Guido II	27 94
Livia II	8 44

OIL INVESTORS	
Donamon II	22·14
Donamon III	—·—
Milano	17·99
Pontresina brit.	5·70

BROWAK	
Gottesman	0·98
Kolumbja	4·52
Krakus	11·81
Wrocław	2·80

POLONIA-DESPI	
Oleum	—·—
Renia	—.—
Łaszcz	1·49
Tatra	—·—

GIZELA	
Monte Carlo	13 51
Tryskaj	10·18
Tadzio	7·78
Vila	—·—

ŁAPACZKI	
Loewenterz	2 38
Sop	6 90
Tekrin	24·47
Tow. „Ursus“	—·—
Weingarten	—·—

SCOTT & BUBER	
Banzay	8·08
Elgin	5·81
Georg	13·66
Piast	18·81
Zdzisław	5·84

WATERKEYN	
Mary I	6·79
Mary II	1·91
Mary III	6·60
Mary V	—·—

IRIAG	
Baku	—·—
Krakowianka	9·63
Mateusz	5·30
Petromonte	9·27

OMNIUM	
Dziunia	10·92
Vera	1.17
Ural	1·78

PREMIER

Boxall	10·61
Borak I	2.50
Bar. Popper II	7·15
Cesia	7·83
Dereżyce III	10·55
Dereżyce IV	11 79
Długosz	5·73
Dorric	i 34
Edna IX	0·94
Eglon	18 96
Ellen V	5 09
Gal. Ska II	0·69
Gal. Ska IV	0·69
Georg XVII	5·71
Henry VIII	7·38
Hubicze II	2·61
Kalifornia II	6·28
Lusia	6·—
Marcel I	9·45
Marg. Grace X	16 08
Milicent	5.50
Magdalena	7·77
Marja Teresa II	45·28
Marja Teresa III	5·21
Marja Teresa IV	3·08
Marja Teresa V	1 —
Niagara	0 60
Pluto	6·38
Stateland V	4·15
Stateland VI	60·30
Stateland X	31·50
Stateland XI	46·68
Stateland XII	19·17
Stateland XV	36·40
Stateland XVI	—.—
Stateland XVIII	43·30
Sydney	18·77
Tadeusz	— —
Vanderbergh	2·24
Waliszko	33·32
Wisła	0 60

NAFTA

Blochówka I	3·25
Blochówka III	3.70
Fotogen II	10·40
Fotogen III	6·65
Fotogen IV	6·29
Fotogen X	5·36
Halina	17·47
Jan Kanty VIII	7 91
Jan Kanty X	5 62
Ludwik	11·73
Jerzy	8·76
Konrad	121·62
Nafta I	0·46
Nafta II	3·75
Nafta V	7·70
Nafta XI	1·28
Oil Spring	14·27
Syndykat 29	1·68
Syndykat 30	7·00
Syndykat 31	1·20
Sfinks	5 23
Ullmann	38·17
Zawisza	19·70
Nafta 33	1.84

LIMANOWA

Aleksander II	16·20
Aleksander III	14·59
Bernard	7 39
Berta I II	4.10
Foch I	31·68
Golttfried I	1 56
Gottfried II	6·59
Gottfried III	42·—
Golttfried V	—.—
Gottfried VII	6 73
Gottfried VIII	1·66
Gottfried IX	14·08
Gottfried XII	3·36
Joffre I	18·27
Joffre II	189·75
Kozak	43·99
Ratoczyn IV	16·99
Ratoczyn VI	18.53
Ratoczyn VIII	2·71
Ratoczyn IX	4·98
Ratoczyn X	1·80
Ratoczyn XI	7·51
Ratoczyn XXV	5·30
Ratoczyn XXIV	2 76
Ratoczyn XXV	—·—
Silva Plana I	4·05
Silva Plana II	3·64
Silva Plana III	2·67
Silva Plana V	2 80
Silva Plana VI	0·83
Silva Plana VII	1·25
Silva Plana IX	2·06
Silva Plana	3 61
Silva Plana XI	15·95
Silva Plana XV	—·—
Silva Plana XII	20·72
Silva Plana XIII	—.—
Silva Plana XVII	6·15
Silva Plana XVIII	—·—
Silva Plana XIX	10 42
Silva Plana XX	13·57
Silva Plana XXI	11·32
Silva Plana XXII	—·—
Union I	33·01
Union III	2·88
Union IV	11·99
Union V	29 27
Wiara II	34.55
Łapaczki	—·—

NAFTOWY PRZEM. MAŁOPOLSKI

Eleonora	10·80
Elza	4·68
Emanuel	1.64
Kujawy	6·60
Laura	7·31
Merkur	13·70
Walka	42·18

Gal. Karp. Naft. Tow. Akc.

Apollo	18·14
Bank 19	·130
Bukowice 21	5·22
Bukowice 24	40·56
Bukowice 26	12·92
Bukowice 27	5·37
Bukowice 30	7·46
Champagne I	5 81
Dąbrowa IV	28·62
Dąbrowa VIII	26·99
Dąbrowa X	—·—
Dąbrowa XI	1·00
Fortuna I	2·05
Fortuna II	11·37
Fortuna III	2·09
Glinnik 35	0·43
Glinnik 36	9·12
Małkowski	20 50
Oil King	0 18
Oleks	3 02
Stanisław	12·82
Vulkan I	2·60
Vulkan II	4·25
Vulkan III	6·88
Vulkan Hor.	10·76

FANTO

Babycz	0·12
Bertold I	3·43
Bertold III	28·01
Bruno	9·58
Dawidmann II	2·36
Dawidmann III	2·37
Ernuśka	1·04
Elżbieta	30 33
Fanto 58	68·10
Fanto 59	18·30
Filip II	4 96
Filip IV	0·68
Freudenheim	3·04
Gliński	6·17
Herzfeld I	14·25
Herzfeld II	19 92
Herzfeld III	—.—
Kniep	22·07
Marja	1·81
Meta II	—·—
Paulus	1·82
Piłsudski I	5·82
Piłsudski II	28·96
Piłsudski III	5·19
Pax	75·37
Robert	9·51
Rossberger	0·77
Zyghard I	9·84
Zyghard II	15·71
Zyghard III	6·73
Zeus	2 15
Liliom	8.73
Irena	22.28

INNE

Bukowice XXII	12·54
Aladar	1·32
Banknot	2·68
Bronisław	10·47
Belweder	2.25

INNE

Borysławski I II	12·80
Bohemia	4 26
Bianka	12·66
Cecylja	2·01
Diamant	—·—
Ekwiwalent	24·99
Elda	—·—
Ewa	12 73
Faust	1·01
Felicjan	0·80
Fiume	1·81
Fortuna	2·09
Feuerstein II IV	4·—
Gerta I II	1·51
Goplana	6·54
Hala	0.92
Hilda	9 04
Harding	4·49
Henryk	1·91
Ignacy	—·—
Janina I II	9·19
Januś	4 07
Jawa	7·81
Jutrzenka Herz	4·11
Kamila	3 98
Karla I II	6 52
Kinga I II	4·01
Kościuszko	1·47
Książe Józef	0·72
Las szlachecki	0·96
Leon	6·49
Lenaryl	2·74
Lohengryn	39·56
Litwa	4·70
Kopernik	12·52
Melania	8.37
Minerva	5·53
Montana	1·27
Mukden I	2·52
Marta	1·87
Natan	5·86
Nelson	1·72
Oil Star	1·35
Odra	0·92
Pannonia	1.21
Petrol	52.63
Parcival	0·96
Poniatowski	0 92
Polska Nafta VI	9·04
Piotr	2·98
Record	1·56
Rosa Renta	2·08
Roman	1·48
Stefa	3·90
Stella	0·48
Sezam	1·37
Sobieski I	4·02
Sienkiewicz	0·98
Tryumf	7 73
Terlecki 7	1·13
Wanda	9·88
Wiktor	3·14
Zgoda	4·52
Znicz	4·87

SUMA PROD. ROPY BORYSŁAW.

Premier	514·42
Naft Przem. Małop.	81·70
Karpaty	239·91
Fanto	429·44
Galicja	376·61
Nafta	311·27
Limanowa	694.78
Herman Bloch	18·80
Lockspeiser	32.84
Polonia-Despi	1·49
Browak	20·11
Gizela	31·48
Iriag	24 20
Ska Rella-Mella	63·49
Oil Investors	45·83
Omnium	13·87
Scott & Buber	52·20
Nafta borysl.	15·30
Standard Nobel	446·09
Bonariva	36·38
Inni	393·96
Łapaczki	35·75
Razem . . .	3877·92

TŁOCZONO PRZEZ FIRMY:

Petrolea	1·836·96
Karpaty	468·48
Galicja	628 19
Montan	269·40
Fanto	228·80
Standard Nobel	446·09
Razem . . .	3877·92

Ropa mraźnicka

Backenroth H.	2·68
Faustyna	2·10
Jakób	1·30
Lindenbaum XVII	6·05
Mirjam	1·26
Violetta	—·71
Wybuch	—·99
Skarb	1·02

Ropa schodnicka

Triumf	—.—
Azja Ameryka	—·—
Las gminny	1·06
Ska dla gazów ziemn.	66·68
Backenroth Ab junr.	20·36
Backenroth Abr. sen.	10·46
Backenroth I. i M.	11 19
Galicja	—·—
Ułan	—·—
Backenroth Ida	0 98
Winiarz, Pasieczki	—·—

Ropa Pereprost.

Fela	1.57
Podwawel	1·06
Perepr. Spółka	1·27
Rudolf	1·05
Silva nova	—·—

Ropa Urycka

Ska dla gazów ziemn.	63·24
Urycka Ska	53.24

BIULETYN ZWIĄZKU ZAWOD. PRACOWNIKOW BANKOWYCH RZECZYPOSP. POLSKIEJ

W POSZUKIWANIU DRÓG.

Na pierwszym międzynarodowym kongresie pracowników umysłowych w Paryżu senator de Jouvenel nazwał inteligencję pracującą „ziemią niczyją" przeraźliwie pustem miejscem pomiędzy nieprzejednanymi obozami kapitału, a pracy.

Inteligencja pracująca może zdobyć znaczenie społeczne wówczas tylko, gdy znajdzie swój dach nad głową, gdy to „puste miejsce" przesunie się w stronę jednego z przeciwników, czy to kapitału, czy pracy. Idzie o to, w którą stronę ma się odbyć przesunięcie; o to czy inteligencja pracująca ma dalej pełnić rolę „guwernantki kapitału" i przedłużać panowanie wyzysku, czy też ma stanąć w szeregach organizacyj zawodowych walczących o wyzwolenie pracy.

Zarówno cele ogólnoludzkie, jak zrozumienie własnego interesu powinno sprzęgnąć inteligencję pracującą z obozem twórczej zwycięskiej przyszłości Aby osiągnąć tę jedność, musimy zwalczyć wiele przesądów, które nas przykuwają do świata kapitału, musimy obudzić się z tej „śpiączki społecznej w jakiej jeszcze dotychczas jesteśmy pogrążeni. To też uderzamy tu w najczulszą strunę dla olbrzymiej większości pracowników umysłowych.

Życie samo stwarza coraz bardziej wyraźny podział klasowy społeczeństwa i inteligent siłą konieczności raz wreszcie musi uświadomić sobie, gdzie jest jego właściwe miejsce.

Miejsce to znajdzie on wśród całej klasy pracującej, wśród olbrzymiej armji wolnych najmitów. Jeżeli pójdziemy tą drogą, to przekonamy się, że będzie ona najlepszą, gdyż znajdując dla siebie odpowiednie miejsce wśród społeczeństwa, łatwiej nam będzie odróżnić przyjaciół od przeciwników i wyszukać te środki samoobrony, które zubożałemu obecnie inteligentowi dadzą możność jakiego takiego przetrwania dzisiejszego dnia, w oczekiwaniu tego lepszego jutra, ku któremu cała klasa pracująca zdąża. Klasa pracująca stwarza własną pracą dobra społeczne, korzystać z nich jednak nie może.

To też nie pozostawajmy jak maruderzy w tyle za rozwojem świata, zapełniajmy organizacje zawodowe Stwórzmy nareszcie tę siłę społeczną która zadecyduje o przeobrażeniu dzisiejszego świata opartego na wyzysku pracy.

J.

BIURO PRACY

Dnia 28 b. m. w Poznaniu we własnym lokalu przy ul. Fr. Ratajczaka 14, odbyło się Walne Zebranie członków Spółdz. Stow. Prac. Umysł. kol. f. „Biuro Pracy".

Po zagajeniu zebrania przez prezesa Rady kol. Przewóskiego — zebrani zaprosili na przewodniczącego p. W. Zagórskiego oraz na trzymającego pióro p. M. Stachowskiego.

Po ukonstytuowaniu się prezydjum p. F. Rzeszowski, prezes Zarządu wygłosił obszerne sprawozdanie za okres działalności spółdzielni, z którego dowiadujemy się, że powołana do życia nowa placówka w maju 1927 r. — poszczycić się może niebywałemi w dziejach spółdzielni rezultatami, o czem z prawdziwą satysfakcją piszemy:

W następstwie silnego redukowania sił biurowych, w okresie wstrząsu całego życia gospodarczego kraju—wielu pierwszorzędnych pracowników biurowych stanęło wobec widma nędzy.

Ci właśnie zredukowani— zadając kłam przysłowiu: „Głód jest złym doradcą"—stworzyli własne warsztaty pracy, składając „wdowi grosz", który w łącznem saldzie przedstawiał kapitał aż...135.—zł., wyraźnie; stotrzydzieścipięć złotych!!! Z tą śmiesznie małą kwotą rozpoczęli budowniczowie swego lepszego jutra pracę ponad siły zwykłego śmiertelnika i dzisiaj śmiało mogą tryumfować, patrząc na ogrom dokonanych prac i rezultaty zbiorowego wysiłku.

Przyjrzymy się tedy wymownym cyfrom, które oby pokrzepiły i pobudziły innych bezrobotnych do zbiorowego czynu, a co zatem idzie uchronienia się od nędzy, stworzenia sobie i rodzinom świetlanej przyszłości:

Pionierzy, mimo posiadania w kasie 135 zł.— przystępują do pracy ochoczo, pełni wiary w swe siły i za 7 miesięcy sprawozdawczych (od maja do końca grudnia r. ub.) dokonali obrotów towarowych za 494.396.—zł, sprzedając po cenach wybitnie konkurencyjnych: węgiel, drzewo, manufakturę.

Do spółdzielni należy 32 członków, samych bankowców z kapitałem udziałowym 1.515.—zł., zaś zatrudnionych członków jest 19, jako siły biurowe i pomocnicze tudzież kierownicze.

Biuro Pracy wykonuje następujące czynnoćci

1) sprzedaje węgiel, koks, brykiety i drzewo hurtownie i detalicznie,
2) udziela informacyj handlowych o firmach i osobach prywatnych w kraju i zagranicą.
3) przyjmuje ogłoszenia do wszystkich pism krajowych i zagranicznych oraz przyjmuje zamówienia na druki i książki, rysunki i klisze,
4) prowadzi zastępstwa handlowe,
5) inkasuje pretensje bieżące i zapadłe,
6) tłumaczy w językach obcych oraz załatwia korespondencję handlową,
7) organizuje książkowość, ustawia bilanse, przeprowadza rewizje i ekspertyzy,
8) przepisuje na maszynach i powiela,
9) pośredniczy w otrzymaniu posad dla pracowników umysłowych.

Obecnie Spółdzielnia posiada: własne magazyny z bocznicą kolejową, wartości 20.000.—zł., konie do rozwożenia węgla—1.500—zł., w ruchomościach—7.000.—zł., ogólny zaś bilans wyraża się w cyfrze 73.714.—zł.

Po wygłoszeniu sprawozdania przez prezesa Zarządu. kol. Rzeszowskiego, podniósł słusznie przewodniczący, że imiona założycieli złotemi zgłoskami zapisały się w historji polskiego ruchu spółdzielczego.

Toteż Walne Zgromadzenie z prawdziwą satysfakcją wyraziło Zarządowi i Radzie podziękowanie za nadludzki wysiłek, sprawozdanie przyjęło i zatwierdziło, oraz wyraziło votum zaufania przez

Opłata pocztowa uiszczona ryczałtem.

ponowny wybór wybalotowanych: do Zarządu: p.p. Rzeszowskiego i Musiałowicza, do Rady: p.p. Przewoskiego i Luboińskiego.

Z wyłuszczonych powodów, by zachęcić innych do pracy pozytywnej—niebawem zamieścimy artykuł, omawiający całokształt działalności Spółdzielni „Biuro Pracy".

KOMISJE POŚREDNICTWA PRACY.

Sprawa pośrednictwa pracy dla członków naszej organizacji dotychczas jeszcze nie jest należycie zorganizowaną. Trzeba to kłaść przedewszystkiem na karb niedoceniania tego niezmiernie ważnego działu pracy Związku, który mimo wszystko leży odłogiem. Sprawa ta ze względu na liczne zastępy bezrobotnych bankowców i ożywienie w bankowości musi dzisiaj być należycie zorganizowaną. Tego wymaga interes organizacji, tego wymaga obowiązek organizacji pomocy bezrobotnym kolegom. Nie będziemy ilustrować tej przykrej sytuacji bezrobotnego, który nie mając pracy częstokroć musi wyżywić nietylko siebie lecz i rodzinę. I tutaj właśnie zaczyna się obowiązek Związku, który winien przyjść bezrobotnemu koledze nietylko w postaci wypłacania pewnego zasiłku, lecz przedewszystkiem pomóc w otrzymaniu pracy. Wiemy dobrze, że w myśl wskazań Zarządu Głównego Związku istnieją tak zwane komisje pośrednictwa pracy przy poszczególnych Oddziałach Związku, które winny prowadzić rejestrację bezrobotnych i polecać ich na wolne posady. W praktyce zaś okazało się, że prawie wszystkie Oddziały nie doceniając tej dziedziny pracy nie potrafiły należycie tych komisyj pośrednictwa pracy zorganizować wzgl. tam gdzie te komisje istnieją nie wykazują należytej ruchliwości i energji. Skutek jest taki, że aczkolwiek banki chętnie by skorzystały z personelu wykwalifikowanego—nie wiedząc o istnieniu takiej komisji, przyjmują ludzi z ulicy ze szkodą dla naszych kolegów bezrobotnych — bankowców. Nic też dziwnego, że przy takim stanie rzeczy nie będziemy w możności zmniejszyć szeregów bezrobotnych zatracając w nich wiarę, że związek należycie broni ich interesów.

Dlatego też nakazem chwili jest należyte i sprawne funkcjonowanie komisji pośrednictwa pracy. Oddziały, przy których te komisje nie istnieją muszą bezzwłocznie do tego przystąpić, Komisje pośrednictwa pracy muszą rozesłać okólnik do wszystkich banków na swym terenie z zaofiarowaniem kandydatów na ewentualne wolne posady.

Dyrekcje banków, rozumiejąc swój interes będą kierowały do nas zgłoszenia, gdzie mogą zaangażować zdolne i fachowe siły.

Równocześnie do tej akcji musi być wciągnięty cały ogół zorganizowanych kolegów. Koledzy, którzy wiedzą o wolnej posadzie winni zgłaszać ją do komisji pośrednictwa pracy. Niezależnie od tego Zarząd Główny Związku w najbliższym czasie zajmie się sprawą zorganizowania Centralnej komisji pośrednictwa pracy — celem odpowiedniej wymiany wolnych posad między oddziałami związku. Należyte rozwiązanie powyższego problemu wzmocni wpływy naszego Związku i leży w interesie naszego zawodu.

J.

ODEZWA POZNAŃSKIEGO ODDZIAŁU

Organizacja nasza, mimo, iż ma tak zaszczytną rolę w życiu społecznem znajduje niestety tak mało zrozumienia i zainteresowania w tem środowisku, dla obrony którego została powołana do życia. A dlaczego? Czyż naprawdę nie jesteśmy w stanie pojąć czem jest Związek Zawodowy? Warstwa nasza jest zbyt inteligentna by tego nie zrozumieć, brakuje nam tylko odwagi. I tu właśnie dziwnem się wydaje pod[illegible] większość z nas jeszcze niedawno, walcząc w szeregach na [illegible] dokazała cudów waleczności i heroizmu. Powróciwszy z pobojowiska zetknęliśmy się z nowym wrogiem, z wrogiem nieubłaganym, na imię któremu „wyzysk". I tu okazaliśmy się bardzo słabymi i niezdolnymi do walki. Klasa pracowników fizycznych potrafiła przeciwstawić się ogólnemu wrogowi świata pracy, idąc w zwartym szeregu i w walce tej święci tryumfy, my zaś pracownicy umysłowi nie możemy się zdobyć na tak **niesłychanie prostą rzecz, jak należenie do organizacji zawodowej.**

Warunki ekonomiczne obecnej doby dają prawo do egzystencji tylko koalicjom!

Tylko i jedynie wspólny wysiłek mas pracujących może doprowadzić walkę o ich byt do zwycięskiego końca!

Szczególniej dziś, kiedy na warsztatach ustawodawstwa socjalnego wykuwa się przyszłość i rola pracownika umysłowego w państwie, musimy tworzyć silne i karne szeregi przy zdobywaniu należnych nam praw obywatela inteligenta, na barkach którego spoczywa w pierwszym rzędzie odpowiedzialność za losy narodu.

W szeregach tych nie powinno nikogo zabraknąć.

Pamiętajmy, że tylko silna organizacja zawodowa daje rękojmię poprawy bytu!

Jako dowód tego twierdzenia przytoczymy kilka faktów z odniesionych sukcesów w tym kierunku przez nasz Związek. Od marca b. r. Zarząd Związku systematycznie domaga się od dyrekcji banków regulacji płac, możemy się poszczycić, że wszystkie banki zareagowały na to, podwyższając pobory od 15—40%. Prócz akcji o poprawę bytu, Związek nasz współpracując z Centralą w Warszawie, bierze tem samem udział w akcji opracowania ustaw, jak zabezpieczenie emerytalne, umowy zbiorowe, ochrona pracy, rady zakładowe, sądy pracy i t. p. Wszystkie te ustawy niebawem wejdą w życie i unormują całkowicie stan prawny pracowników umysłowych. Prócz tego Związek nasz ma swych reprezentantów w Zakładzie Ubezp. Urzędn. Pryw., Kasie Chorych i całym szeregu instytucyj o charakterze społecznym. Na polu towarzyskiem Związek również czyni bardzo wiele. Ma własny obszerny lokal, w którym mieści się bibljoteka i czytelnia. Bibljoteka posiada około 1000 tomów różnych dzieł. Z bibljoteki korzystają członkowie bezpłatnie. Czytelnia wyposażona prawie we wszystkie krajowe czasopisma codzienne i perjodyczne. Organizacja nasza zdobyła w społeczeństwie jedno z poważnych miejsc. Pracy tu włożono dość dużo i chcielibyśmy, ażeby ci, dla których to wszystko się robi, nabrali wreszcie przekonania, że **trzeba być członkiem i popierać instytucję o tak poważnych celach i zadaniach społecznych!**

Pozostajemy w przekonaniu, że powyższe odwołanie się do poczucia solidarności Szanownych Kolegów spowoduje do zapisania się na członków Związku tych jeszcze, którzy doń nie należą.

Poznański Oddział Związku Zawodowego Pracowników Bankowych Rz. P.

Warunki prenumeraty:		W KRAJU	ZAGRANICĄ		W KRAJU	ZAGRANICĄ
	rocznie	zł. 6.—	zł. 8.—	kwartalnie	zł. 1.50	zł. 2.—
	półrocznie	„ 3.—	„ 4.—	miesięcznie	„ —.50	„ —.70

CENA OGŁOSZEŃ: jedna strona — 150 zł., pół strony — 80 zł., ćwierć strony 50 zł.

Komisja Redakcyjna: Dabulewicz Sławomir, Elektorowicz Witold, Gębski Juljan, Waśniewska Eugenja

Sekretarjat Centralnej Organizacji mieści się przy ul. Siennej 16 (parter) i czynny jest w godzinach od 9—3.

Redaktor: **Sławomir Dabulewicz.** Wydawca: **Centralna Organizacja Zw. Zaw. Prac. Umysł.**

Zakłady Graficzne A. Szlachowicz i S-ka, Warszawa, Nowolipie 11. Tel. 321-71.